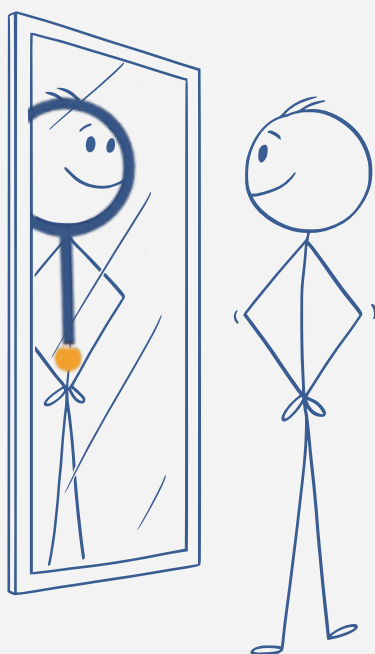


Coach

Kompetencyjny

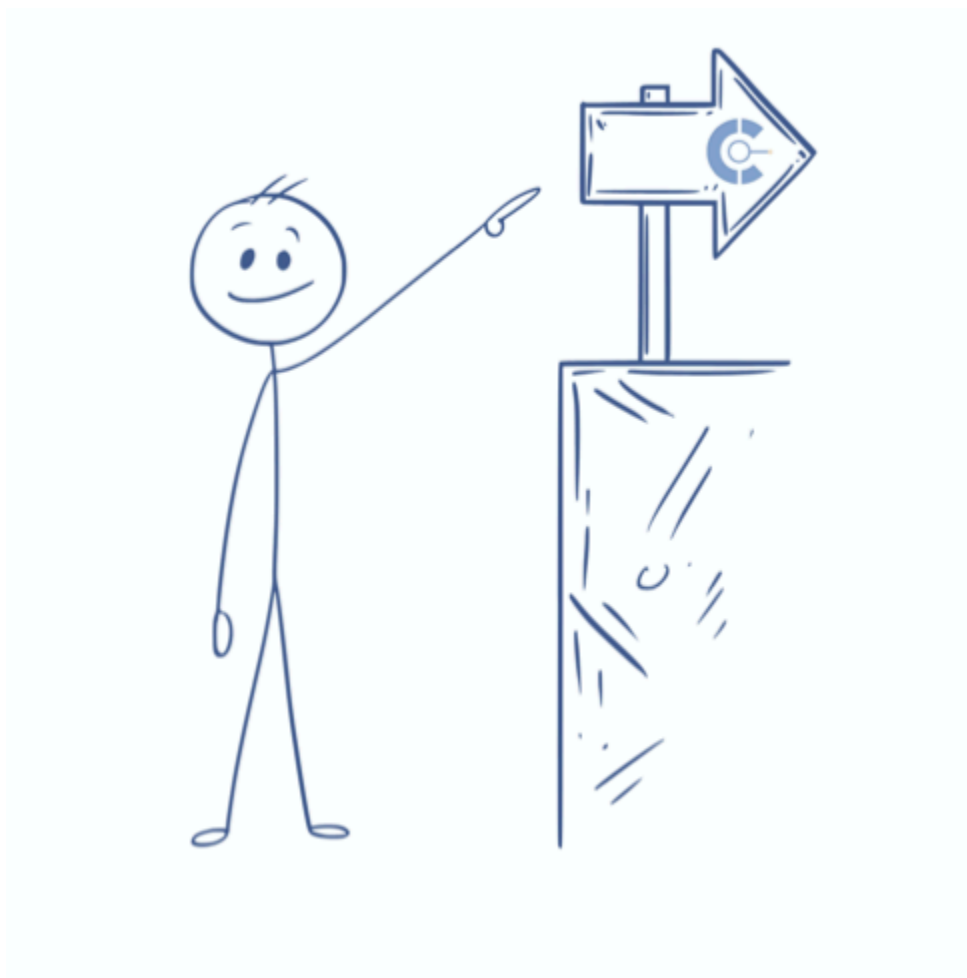


Przewodnik po sesjach



Sesja 1

Witamy w naszej podróży



Witamy w naszej podróży - Sesja 1

Przygotowanie

Opis sesji

Pierwsze spotkanie grupowe wprowadza osoby uczestniczące w proces Coaching Competency. Część z nich mogła już wcześniej zetknąć się z tą ideą, jednak to spotkanie jest szczególnie ważne. Pomaga budować motywację, wzmacniać więzi w grupie oraz podkreślać znaczenie kompetencji w rozwoju osobistym i zawodowym. Zajęcia umożliwiają poznanie kluczowych umiejętności, zrozumienie ich praktycznej roli i przygotowanie do kolejnych etapów pracy.

Główne cele i rezultaty

Pod koniec sesji grupa będzie:

- wiedzieć, czym są „kompetencje osobiste” i dlaczego są wartościowe,
- rozumieć rolę Trenera Kompetencji w procesie rozwoju,
- potrafić rozpoznawać kompetencje w codziennych sytuacjach,
- czuć się zaangażowana i zintegrowana zarówno ze sobą nawzajem, jak i z procesem coachingowym.

Refleksja (przed sesją)

Pytania wspierające przygotowanie prowadzącego:

- Jak definiuję „kompetencje osobiste”?
- Dlaczego świadomość własnych kompetencji jest istotna w życiu prywatnym i zawodowym? Jak wpłynęła na mój rozwój?
- Jakie atuty mam jako facylitator w budowaniu spójności grupy?
- Jakie trudności mogą pojawić się w odbiorze treści i aktywności? W jaki sposób można je ułatwić?

Przegląd aktywności

Czas	Ćwiczenie	Materiały
20 minut	Icebreaker: Kompetencje w relacjach	Karty Kompetencji

		(wydrukowane)
25-30 minut	Dyskusja: Dlaczego kompetencje są ważne	Scenariusze lub filmy, opcjonalnie flipchart i markery
10-15 minut	Zrozumienie procesu Competency Coaching	Wizualana mapa ścieżki

Notatki facylitatora:

Witamy w naszej podróży - Sesja 1: Icebreaker: Kompetencje w relacjach

Czas: 20 minut

Materiały: Karty Kompetencji

Metoda:

- Każda osoba otrzymuje Kartę Kompetencji. Jest ich 20 – odpowiadają umiejętnościom, które pojawią się później w aplikacji Competent.
- Praca odbywa się w parach. Zadaniem jest podzielenie się doświadczeniem pokazującym kompetencję z karty partnera. Może to być przykład własny, sytuacja z życia znajomego albo znanej postaci.
- Po 5–10 minutach uczestnicy przedstawiają swoich partnerów, podsumowując usłyszane historie.

Wyjaśnienie:

„Kompetencje to umiejętności i postawy wspierające nas w pracy, nauce i codziennym życiu. W tej aktywności zaczniemy je odkrywać poprzez prawdziwe przykłady.”

„Uważnie słuchaj partnera, a następnie przedstaw go i treść jego historię.”

„Zobaczymy, jak różne kompetencje przejawiają się w realnych sytuacjach i dlaczego są ważne.”

Alternatywne rozwiązanie: można zagrać w Kompetencyjne Bingo. Każda osoba dostaje planszę z kilkoma kompetencjami i musi znaleźć kogoś, kto je posiada. Trzeba też zanotować przykład pokazujący, jak dana kompetencja działa w praktyce. Na zakończenie odbywa się podsumowanie grupowe.

Pytania do omówienia

- W jaki sposób dzielenie się doświadczeniami pomogło lepiej zrozumieć kompetencje?
- Czy były umiejętności, dla których trudno było znaleźć przykład? Z czego to mogło wynikać?
- Jak rozpoznawanie własnych kompetencji może wspierać w różnych obszarach życia?

Karty kompetencji

<p>Odporność – podnoszenie się po porażkach, adaptacja do trudności i wytrwałość.</p>	<p>Współpraca – skuteczne działanie z innymi dla wspólnego celu.</p>
<p>Pewność siebie – wiara w swoje możliwości i podejmowanie decyzji z przekonaniem.</p>	<p>Chęć uczenia się – otwartość i entuzjazm wobec zdobywania wiedzy.</p>
<p>Entuzjazm – energia i pasja w podejmowanych działaniach.</p>	<p>Efektywność – realizacja zadań w sposób sprawny i oszczędny.</p>
<p>Elastyczność – umiejętność dostosowania się do zmian i nowych wyzwań.</p>	<p>Determinacja – konsekwentne dążenie do celu mimo przeszkód.</p>
<p>Cierpliwość – zachowanie spokoju w wymagających sytuacjach.</p>	<p>Otwartość na feedback – gotowość do przyjmowania i wykorzystywania konstruktywnej krytyki.</p>

<p>Radzenie sobie ze stresem – skuteczne działanie pod presją.</p>	<p>Zarządzanie czasem – planowanie i organizowanie zadań dla utrzymania produktywności.</p>
<p>Przywódtwo – inspirowanie innych i branie odpowiedzialności za sukces grupy.</p>	<p>Kreatywność – tworzenie nowych pomysłów i rozwiązań.</p>
<p>Rozwiązywanie problemów – identyfikowanie trudności i znajdowanie rozwiązań.</p>	<p>Podejmowanie decyzji – wybieranie najlepszej opcji na podstawie analizy.</p>
<p>Praca zespołowa – skuteczna współpraca w grupie.</p>	<p>Adaptacyjność – łatwe dostosowanie do nowych warunków.</p>
<p>Świadomość kulturowa – rozumienie i szacunek dla różnorodności.</p>	<p>Uczciwość – prawdomówność i postępowanie etyczne.</p>

Witamy w naszej podróży - Sesja 1:: Dyskusja: Dlaczego kompetencje są ważne

Czas: 25-30 minut

Materiały: Scenariusze, pytania pomocnicze (wydrukowane lub wyświetlone), opcjonalnie flipchart i markery.

Metoda:

- Grupa dzieli się na mniejsze zespoły. Każdy z nich otrzymuje scenariusz albo ogląda wybrane wideo.
- Zadaniem uczestników jest odpowiedź na pytania: Jakie kompetencje pojawiają się w tej historii? W jaki sposób pomogły bohaterowi odnieść sukces?
- Po dyskusji zespoły zapisują najważniejsze wnioski.
- Prezentacja na forum.

Alternatywne rozwiązanie: można wykorzystać nagrania z udziałem młodzieży lub znanych osób – kluczowe, aby pokazywały przykłady rozwoju i sukcesu osiągniętego dzięki kompetencjom.

film BBC Ideas o młodych ludziach z trudnych środowisk, którzy znaleźli drogę do sukcesu: https://www.youtube.com/watch?v=YNXrL_la9AA

W przypadku innych języków można skorzystać z automatycznych napisów YouTube.

Uwaga: ze względu na wrażliwy charakter materiału prowadzący powinien obejrzeć film przed pokazaniem go grupie.

Pytania do omówienia

„Co najbardziej zwróciło uwagę w tych historiach? Dlaczego?”

„Jak można byłoby postąpić na miejscu Amiry lub Jamala?”

„Czy można dostrzec u siebie podobne cechy?”

Przykładowy scenariusz 1: Podziemna scena muzyczna (Amira)

Amira kochała muzykę, ale dorastając w małym miasteczku rzadko miała okazję oglądać występy na żywo. To zmieniło się, gdy rozpoczęła studia w

dużym mieście. Pewnej nocy trafiła do podziemnego klubu muzycznego – pełnego energii i zupełnie odmiennego od tego, co znała.

Amira zaczęła regularnie bywać na koncertach, poznawać artystów i pomagać przy wydarzeniach. Dostrzegła problem z promocją, więc uruchomiła stronę na Instagramie, publikując wywiady i zapowiedzi koncertów. Wkrótce publiczność zaczęła się powiększać.

Podczas jednego z wydarzeń przed koncertem zgasło światło. Amira szybko zadzwoniła do znajomego właściciela kawiarni i zorganizowała akustyczny koncert na miejscu. Publiczność poszła za nią, a występ okazał się jeszcze większym sukcesem niż planowano.

Kilka miesięcy później lokalny festiwal zaprosił zespoły z tej sceny na dużą scenę. Dzięki inicjatywie Amiry społeczność muzyczna stała się silniejsza i trwalsza.



Pytania do dyskusji:

Jakie kompetencje ujawniła Amira?

Jak jej działania wpłynęły na innych?

Czy zdarzyło się już podjąć inicjatywę w rozwiązaniu problemu? Jak to wyglądało?

Przykładowy Scenariusz 2: Rozkwitający ogród (Jamal)

Jamal nie uważał się za lidera. Gdy jednak jego lokalny park zamieniono w plac budowy, postanowił coś zmienić. Jedyłą zieloną przestrzenią została zaniedbana działka pełna chwastów i śmieci.

Zebrał kilku znajomych i zaczęli porządkować teren, publikując postępy w mediach społecznościowych. Dołączyli kolejni mieszkańcy, uczniowie, a nawet właściciel kawiarni, który podarował materiały. Tak powstał mały ogród społeczny.

Podczas fali upałów Jamal przygotował harmonogram podlewania i poprosił lokalną straż pożarną o dostarczenie wody. Ogród rozkwitł – rodziny zaczęły się tam spotykać, dzieci uczyły się uprawy warzyw, a szkoły prowadziły zajęcia w plenerze. Kilka miesięcy później władze miejskie wsparły inicjatywę i przyznały fundusze na dalszy rozwój. Mała akcja przerodziła się w trwałą zmianę dla całej społeczności.



Pytania do dyskusji:

Jakie kompetencje pokazał Jamal?

Jak jego działania przełożyły się na otoczenie?

Czy zdarzyło się już działać na rzecz poprawy swojego środowiska? Jak to przebiegło?

Witamy w naszej podróży - Sesja 1: *Zrozumienie procesu Competency Coaching*

Czas: 10 minut

Materiały: Wydrukowane materiały lub prezentacja

Metoda:

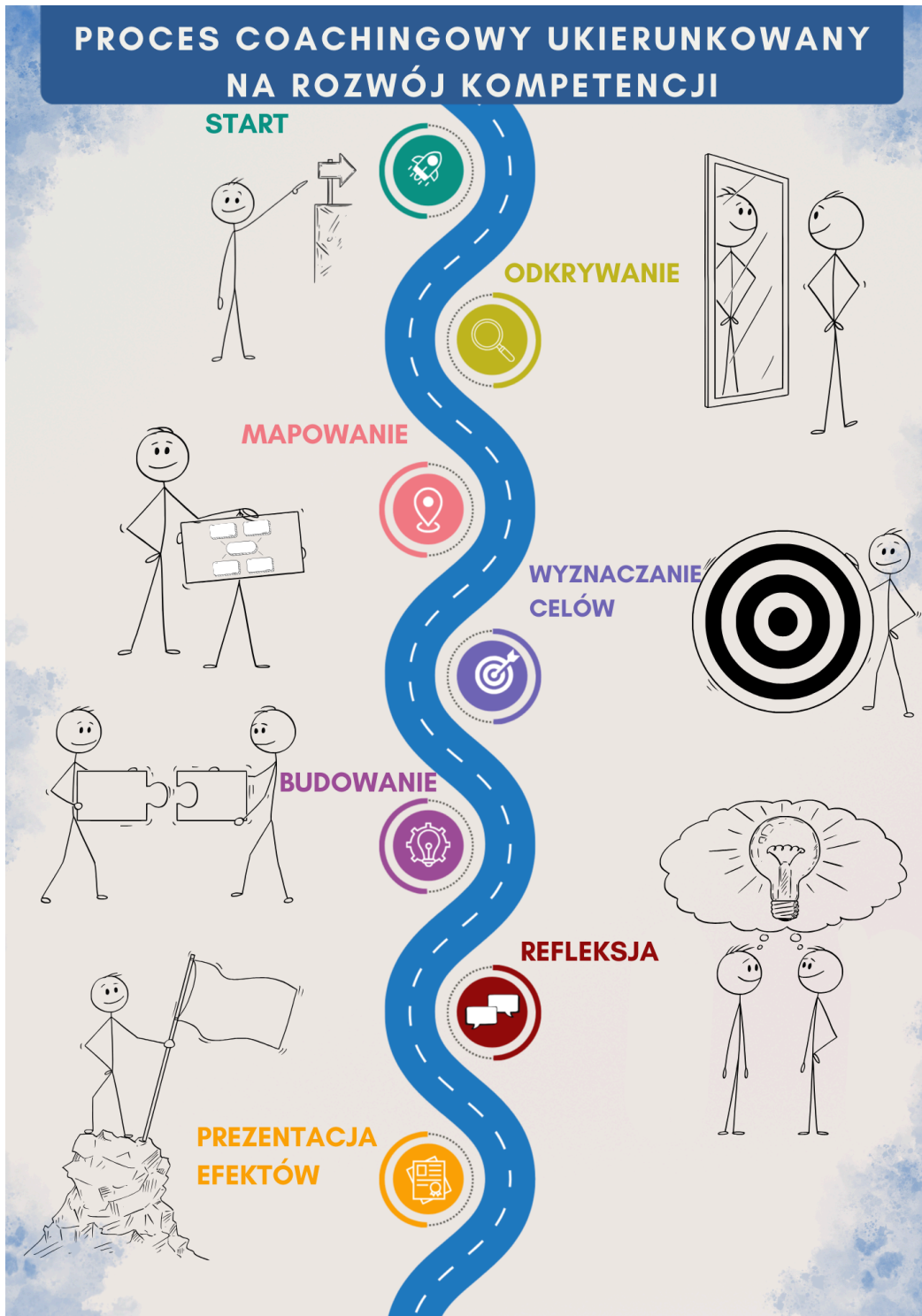
- Krótko przedstawić idee Competency Coaching i jej cel.
- Zaprezentuj proces korzystając z przygotowanych materiałów.
- Zainicjuj krótką rozmowę o pierwszych wrażeniach i oczekiwaniach związanych z dalszą pracą.

Pytania do omówienia

- Dlaczego istotne jest ocenianie i potwierdzanie kompetencji zamiast zakładania, że one istnieją?
- Jak monitorowanie rozwoju kompetencji może wspierać życie osobiste i

zawodowe?

- Co motywuje do pracy nad kompetencjami i jak ta podróż może w tym pomóc?



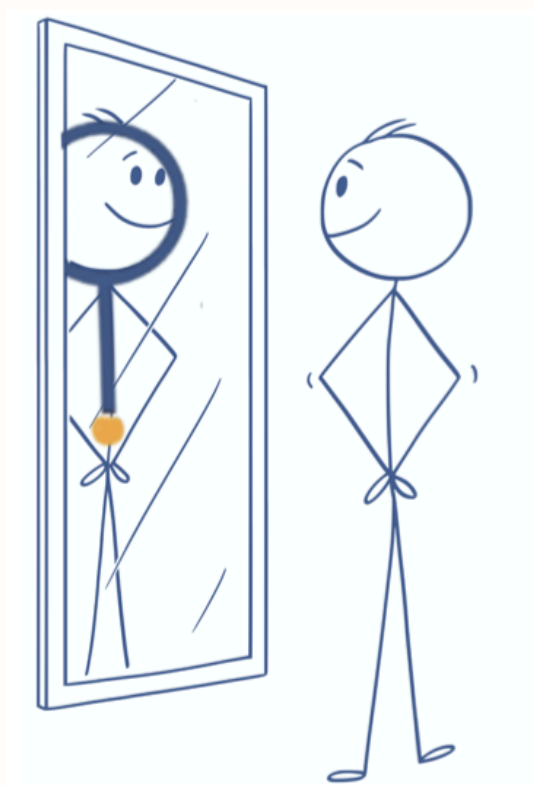
Refleksja (po sesji)

Pytania wspierające analizę sesji:

- Jak duże było zaangażowanie grupy? Co miało na to wpływ?
- Czy aktywności pomogły zrozumieć Coaching Kompetencji? Dlaczego tak/nie?
- Co zadziało najlepiej, a co było wyzwaniem?
- Jak odbierano ocenianie, potwierdzanie i rozwój kompetencji?
- Co można ulepszyć w kolejnej edycji sesji?

Sesja 2

Odkrywanie własnego rozwoju



Odkrywanie własnego rozwoju - Sesja 2

Przygotowanie

Opis sesji

Sesja 2 prowadzi uczestników przez proces autorefleksji, pomagając im rozpoznać własne motywacje, mocne strony i obszary wymagające dalszego rozwoju. Spotkanie ma kluczowe znaczenie, ponieważ umożliwia skupienie się na kompetencjach, które warto rozwijać w trakcie całego programu. Głównym elementem jest wypełnienie kwestionariusza samooceny, dzięki któremu osoby uczestniczące wybiorą te kompetencje, na których chcą się skupić podczas dalszej pracy w procesie Competency Coaching.

Główne cele i rezultaty

Pod koniec sesji grupa będzie:

- zastanawiać się nad swoimi motywacjami, mocnymi stronami i wyzwaniem w ramach Coaching Competency,
- wskazywać kompetencje (pojedyncze lub w szerszych kategoriach), które już posiada i/lub te, które chciałaby rozwijać.

Refleksja - przed sesją

Pytania wspierające przygotowanie prowadzącego:

- Jak stworzyć atmosferę sprzyjającą autorefleksji i otwartości?
- Jak wyjaśnić cel ćwiczenia z samooceną w prosty i zrozumiały sposób?
- Jak pomóc osobom, które mają trudność z odpowiadaniem na pytania i wyborem kompetencji do rozwoju?



Przegląd aktywności

Czas	Ćwiczenie	Materiały
15 minut	Rozgrzewka: Moment rozwoju	Opcjonalnie: karteczki samoprzylepne lub karty, długopisy
5 minut	Wprowadzenie do Kwestionariusza samooceny	Kwestionariusz samooceny (wersja 1 lub 2)
30 minut	Wspólne wypełnianie Kwestionariusza samooceny	Kwestionariusz samooceny (wersja 1 lub 2)
10 minut	Refleksja i dyskusja grupowa	Brak

Notatki facylitatora:

Odkrywanie własnego rozwoju- Sesja 2: Rozgrzewka – Moment rozwoju

Czas: 15 minut

Materiały: Brak (opcjonalnie karteczki samoprzylepne lub kartki i długopisy)

Metoda:

- Poproś, aby każdy przypomniał sobie sytuację, w której odczuł rozwój, zauważył zmianę albo sam siebie czymś zaskoczył.
- Zachęć do krótkiego podzielenia się tym „momentem rozwoju” w parze lub małej grupie. Możesz podać przykłady: „Kiedy pomogłem komuś, mimo że się denerwowałem”, „Kiedy spróbowałem czegoś, czego wcześniej unikałem”, „Kiedy odkryłem, że mam przydatną umiejętność”.
- (Opcjonalnie) jeśli używasz karteczek, uczestnicy mogą zapisać jedno słowo lub narysować symbol odnoszący się do tej sytuacji i przykleić go na „ścianie rozwoju” albo flipcharcie.
- Na koniec poproś 2–3 ochotników o opowiedzenie swojej historii całej grupie.

Wyjaśnienia:

„To ćwiczenie pokazuje, że rozwój może przybierać różne formy – często wtedy, gdy się tego nie spodziewamy.”

„Celem spotkania jest przyjrzenie się temu, jak przebiega nasz rozwój i co wspiera kształtowanie ważnych dla nas umiejętności i postaw.”

Pytania do omówienia

- Co zwróciło Twoją uwagę w tej historii – własnej lub partnera?
- Czy coś Cię zaskoczyło, gdy myślałeś o swoim momencie rozwoju?
- Dlaczego warto przypomnieć sobie wcześniejsze doświadczenia rozwojowe przy planowaniu przyszłości?



Odkrywanie własnego rozwoju- Sesja 2: *Self-Assessment Questionnaire*

Czas: Wprowadzenie: 5 - 10 minut Wypełnienie: 30 minut

Materiały: Kwestionariusz samooceny (wersja 1 lub 2)

Metoda:

- Przedstaw kwestionariusz i wyjaśnij jego cel – ma pomóc w refleksji nad kompetencjami, mocnymi stronami i obszarami wymagającymi dalszej pracy.

Krótko opisz dostępne wersje:

Wersja 1 – skala ocen dla 10 głównych obszarów kompetencyjnych, z przykładami.

Wersja 2 – pytania wielokrotnego wyboru dotyczące motywacji, mocnych stron i wyzwań.

Wyjaśnij dwa podejścia w wersji 2:

Orientacja pozytywna – skupienie na mocnych stronach i motywacjach (sekcje 1 i 2),

Orientacja na wyzwania – koncentracja na obszarach wymagających pracy (sekcja 3).

- Poinformuj, którą wersję wypełnia grupa, lub pozwól na wybór – w zależności od potrzeb.
- Przemieszczaj się po sali, oferując wsparcie, np. przy interpretacji pytań czy podawaniu przykładów z życia.
- Podkreśl, że liczą się szczerze odpowiedzi oparte na własnych doświadczeniach – nie ma tu odpowiedzi „dobrych” ani „złych”.

Wyjaśnienia:

„Każdy z nas ma obszary, w których czuje się pewnie, i takie, które chciałby rozwijać...”

„To ćwiczenie pozwala uczciwie ocenić swoją obecną sytuację, by świadomie wybrać dalszy kierunek.”



Kwestionariusz samooceny

Wersja 1

Oceń każdy obszar w skali od 1 do 10:

1 = nie czuję się w tym pewnie

10 = czuję się w tym bardzo pewnie

<u>Świadomość siebie</u> Rozpoznawanie własnych emocji, wartości, mocnych stron i ograniczeń.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Regulacja emocji</u> Kontrolowanie reakcji emocjonalnych i zachowań w różnych sytuacjach.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Motywacja</u> Wyznaczanie sobie celów i konsekwentne dążenie do ich realizacji.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Profesjonalizm</u> Rzetelne i odpowiedzialne wykonywanie zadań na wysokim poziomie.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Komunikacja</u> Skuteczne przekazywanie i odbieranie informacji z wykorzystaniem sygnałów werbalnych i niewerbalnych.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Radzenie sobie ze stresem</u> Umiejętność kontrolowania poziomu stresu w trudnych zadaniach i sytuacjach.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Wprowadzanie pozytywnej zmiany</u> Wykorzystywanie własnych umiejętności do identyfikowania obszarów wymagających poprawy i tworzenia trwałych, pozytywnych zmian – indywidualnie lub w zespole.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Myślenie wyższego rzędu</u> Umiejętność wyciągania wniosków z doświadczeń i znajdowania rozwiązań problemów.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Współpraca</u> Skuteczne działanie z innymi w kierunku wspólnego celu.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<u>Etyka i różnorodność</u> Otwartość i akceptacja wobec różnych potrzeb, stylów życia i doświadczeń innych osób.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Kwestionariusz samooceny

Wersja 2

Instrukcja: Przeczytaj uważnie każde pytanie i wybierz odpowiedź, która najlepiej odzwierciedla Twoje obecne doświadczenia, motywację lub preferencje.

Nie ma odpowiedzi dobrych ani złych. Twoje wybory pomogą określić kategorie kompetencji, które mogą być najbardziej istotne dla Twojego rozwoju osobistego i zawodowego.

Twój Coaching Competency Coach wyjaśni, które części kwestionariusza należy wypełnić (1, 2, 3 lub wszystkie).

Tabela podsumowania

Instrukcja: policz, ile razy w Twoich odpowiedziach pojawiła się każda kategoria kompetencji. Te, które mają najwyższe wyniki, mogą być dobrym kierunkiem do dalszego rozwoju.

Kategoria Kompetencji	Liczba
Inteligencja społeczna	
Pozytywny obraz siebie	
Produktywność	
Profesjonalizm	
Komunikacja	
Radzenie sobie ze stresem	
Wprowadzanie pozytywnej zmiany	
Myślenie wyższego rzędu	
Współpraca	
Etyka i różnorodność	



Sekcja 1: Motywacja

Co chciał(a)byś zyskać dzięki temu programowi?

- a) Większą pewność siebie i wiarę we własne możliwości (2, 6)
- b) Umiejętność wyrażania się w sposób bardziej klarowny (5, 1)
- c) Lepsze zarządzanie czasem i zadaniami (3, 4)
- d) Nowe sposoby myślenia o problemach i rozwiązaniach (8, 7)
- e) Umiejętności tworzenia pozytywnych zmian wokół siebie (10)

Co motywuje Cię do nauki i rozwijania nowych umiejętności?

- a) Poczucie, że rozwijam się jako osoba (2)
- b) Dzielenie się pomysłami i uczenie się razem z innymi (5, 9)
- c) Dążenie do osiągnięcia konkretnych celów (3)
- d) Odkrywanie twórczych lub złożonych wyzwań (8, 7)
- e) Bycie przydatnym dla innych i dla społeczeństwa (1, 10)

Jakie sytuacje najbardziej Cię pobudzają i dodają energii?

- a) Prowadzenie lub wspieranie innych w grupie (1, 10)
- b) Rozwiązywanie trudnych zadań lub zagadek (8)
- c) Dopilnowanie, aby plany były dobrze realizowane (4)
- d) Uczenie się czegoś nowego, co mnie ekscytuje (2, 3)
- e) Omawianie pomysłów z innymi (5, 9)

Kiedy jesteś w swojej najlepszej formie, co zazwyczaj wtedy się dzieje?

- a) Czuję spokój i kontrolę (6)
- b) Pracuję blisko z zespołem (9, 1)
- c) Zarządzam procesem lub projektem (3, 4)
- d) Próbuję czegoś nowego lub odważnego (7, 2)
- e) Występuję w czyimś imieniu lub reprezentuję innych (5, 10)

Jakie działania dają Ci poczucie sensu?

- a) Budowanie pozytywnych relacji (1)
- b) Skuteczne zarządzanie obowiązkami (4, 3)
- c) Pomaganie innym w rozwoju (10, 5)
- d) Refleksja i wyznaczanie sobie celów (2, 6)
- e) Myślenie strategiczne i planowanie (7, 8)



W jakim środowisku czujesz największą motywację?

- a) Spokojna przestrzeń, gdzie mogę się zatrzymać i nabrać dystansu (6)
- b) Miejsce, w którym ludzie dobrze ze sobą współpracują (9, 1)
- c) Strukturalne, nastawione na cele otoczenie (4, 3)
- d) Przestrzeń, w której ceni się wielkie pomysły i pytania (8)
- e) Środowisko, w którym kluczowe są równość i włączanie innych (10, 5)

Sekcja 2: Mocne strony

Które z poniższych stwierdzeń najlepiej opisuje jedną z Twoich naturalnych mocnych stron?

- a) Zachowuję pozytywne nastawienie w stresujących momentach (6, 2)
- b) Komunikuję się jasno z innymi (5)
- c) Rzetelnie i terminowo realizuję zadania (3, 4)
- d) Znajduję innowacyjne sposoby rozwiązywania problemów (7, 8)
- e) Wspieram innych i mam wpływ na otoczenie (1, 10)

Jaką rolę najczęściej przyjmujesz w zespole?

- a) Pomagam budować zrozumienie między ludźmi (1, 5)
- b) Skupiam się i popycham zadania do przodu (3, 4)
- c) Zachęcam innych i buduję morale (10, 9)
- d) Zachowuję spokój i obniżam napięcie (6)
- e) Wnoszę perspektywę strategiczną lub całościowe spojrzenie (7, 8)

Jak reagujesz na nowe lub nieznanne zadanie?

- a) Zachowuję elastyczność i otwarty umysł (2, 6)
- b) Szukam informacji i analizuję je (8)
- c) Dzielę zadanie na kroki, aby dobrze nim zarządzać (3, 4)
- d) Szukam sposobu, aby było też pomocne dla innych (10, 1)
- e) Zadaję pytania i omawiam pomysły z innymi (5, 9)

Za co inni najczęściej Cię cenią?

- a) Za moją rzetelność i organizację (3)
- b) Za uczciwość i otwartość (10, 5)



Session 2: Exploring How I want to Grow

- c) Za umiejętność wspierania i motywowania ich (1, 6)
- d) Za twórcze lub wnikliwe pomysły (7, 8)
- e) Za zdolność do nawiązywania relacji i współpracy (9, 2)

Które stwierdzenie najlepiej opisuje Twój sposób pracy nad długoterminowym projektem?

- a) Dokładnie planuję i dotrzymuję terminów (4, 3)
- b) Utrzymuję zaangażowanie ludzi i informuję ich na bieżąco (5, 9)
- c) Skupiam się na rozwiązywaniu wyzwań z szerszej perspektywy (7, 8)
- d) Dbam o to, by każdy czuł się włączony (10, 1)
- e) Zarządzam stresem i dbam o równowagę (6, 2)

Na której mocnej stronie polegasz najczęściej?

- a) Dostosowuję się, gdy sprawy nie idą zgodnie z planem (2, 6)
- b) Myślę krytycznie i zadaję trudne pytania (8, 7)
- c) Wprowadzam strukturę i konsekwencję (4, 3)
- d) Skutecznie łączę ludzi (1, 5)
- e) Działam z uczciwością i empatią (10, 9)

Sekcja 3: Wyzwania

Co obecnie sprawia Ci największą trudność w pracy lub nauce?

- a) Zarządzanie stresem i zachowanie spokoju (6)
- b) Zabieranie głosu i wyrażanie swojego zdania (5, 1)
- c) Utrzymanie organizacji i produktywności (3, 4)
- d) Podejmowanie złożonych decyzji (8, 7)
- e) Poczucie, że mam realny wpływ (10, 9)

Jakie wyzwania napotykasz, gdy pracujesz z innymi?

- a) Radzenie sobie z dynamiką grupy (9, 5)
- b) Rozwiązywanie konfliktów lub sporów (1, 6)
- c) Utrzymywanie koncentracji i kończenie zadań (3, 4)
- d) Myślenie z wyprzedzeniem lub strategiczne (8)
- e) Poczucie, że mój wkład jest doceniany (2, 10)

Jak zazwyczaj reagujesz na informację zwrotną?

- a) Trudno mi nie odbierać jej osobiście (2, 6)
- b) Mam problem, gdy feedback jest niejasny (5, 8)



Session 2: Exploring How I want to Grow

- c) Krytyka czasem mnie zniechęca (9, 1)
- d) Mam trudność z przełożeniem jej na działanie (4, 7)
- e) Chciałbym/chciałabym słyszeć więcej pozytywnego uznania (10, 3)

Który obszar najbardziej chciał(a)byś poprawić?

- a) Zarządzanie stresem i reakcjami emocjonalnymi (6, 2)
- b) Wyrażanie siebie w sposób bardziej skuteczny (5, 1)
- c) Zarządzanie czasem i obowiązkami (3, 4)
- d) Rozwiązywanie złożonych lub abstrakcyjnych problemów (7, 8)
- e) Tworzenie większego, pozytywnego wpływu (10, 9)

Co powoduje u Ciebie największą frustrację w pracy lub szkole?

- a) Brak struktury lub niejasne oczekiwania (4, 3)
- b) Poczucie, że nie jestem wysłuchany/a (5, 2)
- c) Trudność w utrzymaniu motywacji (6, 10)
- d) Konflikty lub nieporozumienia (1, 9)
- e) Sytuacje, które wydają się pozbawione sensu (7, 8)

Jakie wsparcie najbardziej by Ci teraz pomogło?

- a) Strategie lepszego radzenia sobie ze stresem (6)
- b) Pomoc w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych (5)
- c) Narzędzia do większej koncentracji i lepszej organizacji (3, 4)
- d) Wskazówki dotyczące podejmowania złożonych decyzji (8)
- e) Zachęta i wiara w moje możliwości (2, 10)



Odkrywanie własnego rozwoju- Sesja 2: Refleksja i dyskusja grupowa

Czas: 10 minut

Materiały: Brak

Metoda:

- Po zakończeniu pracy z kwestionariuszem poprowadź krótką rozmowę podsumowującą.
- Wykorzystaj pytania pomocnicze::
 - Jak Wam się pracowało z tym ćwiczeniem?
 - Które części były łatwiejsze, a które sprawiły trudność?
 - Jak to doświadczenie może pomóc w Waszym dalszym rozwoju?
- Zachęć uczestników, aby porównywali swoje odpowiedzi i dzielili się spostrzeżeniami – również z przykładami odnoszącymi się do treści kwestionariusza.

Refleksja (po sesji)

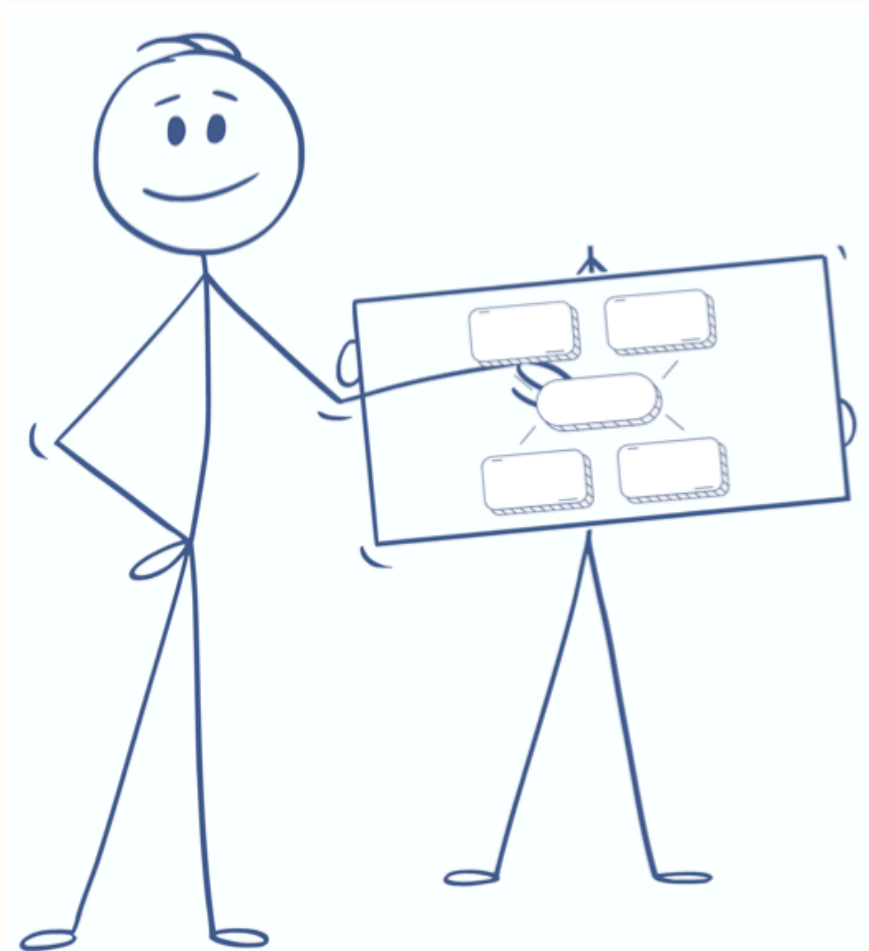
Pytania wspierające analizę sesji:

- Czy grupa była zaangażowana w temat rozwoju? Co im to ułatwiało, a co utrudniało?
- Czy kwestionariusz dał uczestnikom przydatne wnioski?
- Na ile swobodnie mówili o swoich mocnych stronach i wyzwaniach?
- Co warto zmienić lub poprawić, prowadząc tę sesję następnym razem?



Sesja 3

Moja mapa kompetencji



Moja mapa kompetencji - Sesja 3

Przygotowanie

Opis aktywności

Ta sesja wspiera uczestników w wyborze kluczowych kompetencji z dostępnej taksonomii, umożliwiając im stworzenie wstępnego profilu rozwojowego.

W jej ramach uczestnicy zapoznają się z Competency Mapping Tool – wizualnym i refleksyjnym narzędziem w formie arkusza kalkulacyjnego, które towarzyszy całemu procesowi i pozwala systematycznie monitorować postępy.

Podczas sesji omawiane są także metody nadawania trafnych ocen i wyznaczania celów dla wybranych kompetencji, a szczególną uwagę poświęca się roli autorefleksji i osobistej odpowiedzialności w procesie rozwoju.

Główne cele i rezultaty

Pod koniec sesji grupa będzie:

- wybiorą zestaw kompetencji dopasowany do swoich celów rozwojowych,
- nauczą się określać i omawiać sposoby przypisywania początkowych poziomów kompetencji w Narzędziu do Mapowania,
- stworzą wizualny punkt wyjścia, który posłuży jako mapa rozwoju osobistego w kolejnych etapach pracy.

Refleksja - przed sesją

Pytania wspierające przygotowanie prowadzącego:

- Na ile swobodnie czuję się z ideą mapowania i mierzenia abstrakcyjnych aspektów rozwoju osobistego?
- Jak mogę wspierać uczestników, aby postrzegali ten proces jako narzędzie refleksji, a nie ocenę?
- Co mogę zrobić, aby stworzyć bezpieczne i wspierające środowisko do szczerej, wzmacniającej samooceny?



Session 3: Mapping my Competencies

Przegląd aktywności

Czas	Aktywność	Materiały
20 minut	Sprawdzenie i indywidualny wybór kompetencji z taksonomii	Drukowane lub cyfrowe kopie Taksonomii Kompetencji, ewentualnie aplikacja Competent
30 minut	Wprowadzenie do Narzędzia Mapowania Kompetencji i samooceny	Narzędzie Mapowania (arkusz kalkulacyjny z wykresem radarowym)
10 minut	Refleksja Grupowa	Opcjonalnie: dzienniki refleksji

Notatki facylitatora:



Moja mapa kompetencji - Sesja 1: Sprawdzenie i wybór kompetencji

Czas: 20 minut

Materiały: Wydrukowane lub cyfrowe kopie Taksonomii Kompetencji, długopisy.
(Opcjonalnie: dostęp do aplikacji Competent).

Metoda:

- Przywitaj uczestników i zrób krótką rundkę otwierającą: „Jakie słowo, obraz lub uczucie najlepiej oddaje to, z czym dzisiaj przychodzę?”
- Przypomnij ciągłość procesu i przedstaw cel sesji: wybór kluczowych kompetencji i stworzenie osobistej mapy rozwoju.
- Pokaż listę kompetencji (całość lub wybrany fragment). Poproś, aby każdy indywidualnie zaznaczył te, które najlepiej odpowiadają jego celom i potrzebom. W tym momencie można wykorzystać wyniki kwestionariuszy z poprzedniej sesji.
- Następnie uczestnicy wybierają 6–10 kompetencji, które będą podstawą ich profilu. To właśnie te kompetencje będą monitorować w dalszych sesjach.

Alternative Activity - Competency selection through the Competent App

- Przed sesją facylitator zaprasza uczestników do rejestracji w aplikacji Competent (www.competentonline.com) jako walidator.
- Uczestnicy korzystają z bazy aplikacji, aby eksplorować kompetencje i wstępnie wybrać 2–5 kompetencji, które odzwierciedlają ich mocne strony lub kluczowe obszary rozwoju.
- Aplikacja oferuje: definicje i przykłady kompetencji, funkcję wyszukiwania według zainteresowań, status „oczekuje na walidację” widoczny na pulpicie facylitatora.
- Facylitator wspiera wybór do maksymalnie 10 kompetencji (walidacja końcowa następuje dopiero na zakończenie programu).

Moja mapa kompetencji - Sesja 1: Wprowadzenie do Narzędzia Mapowania Kompetencji i samooceny

Czas: 30 minut

Materiały: dostęp do Narzędzia Mapowania dla każdego uczestnika (arkusz Excel z wykresem radarowym). Jeśli nie ma możliwości użycia arkusza na komputerze, można przygotować prosty dokument z podobną wizualizacją.



Session 3: Mapping my Competencies

Metoda:

- Wyjaśnij, że uczestnicy będą tworzyć wizualną prezentację swojego profilu kompetencji. Podkreśl, że narzędzie służy do refleksji i monitorowania rozwoju, a nie do testowania czy oceniania.
- Instrukcja
Pokaż arkusz na ekranie.
Wskaż miejsce, w którym należy wpisać wybrane kompetencje.
Omów kolumnę z ocenami – wpisanie liczby (1–10) automatycznie aktualizuje wykres radarowy.
Zademonstruj działanie narzędzia na przykładzie.

- Dwa sposoby oceniania:

Ocena narracyjna

Uczestnik ocenia każdą kompetencję na podstawie tego, czy potrafi przywołać realne sytuacje z życia, w których ją zastosował. Każdy przykład lub wyjaśnienie to 1 punkt.

Ta metoda pozwala uczestnikom ćwiczyć umiejętność szczegółowego opisywania i uzasadniania swojego profilu kompetencji – co jest szczególnie przydatne np. w przygotowaniach do rozmowy kwalifikacyjnej.

Skala poziomów kompetencji (1–10)

Uczestnik korzysta ze strukturalnej skali od 1 do 10, obejmującej drogę od świadomości do mistrzostwa:

1–3: Świadomość – zna kompetencję, ale jej nie stosuje.

4–6: Podstawowe stosowanie – potrafi ją zastosować po podpowiedzi lub z czymś wsparciem.

7–8: Regularne stosowanie – korzysta z niej samodzielnie w odpowiednich kontekstach.

9–10: Mistrzostwo – stosuje ją pewnie i konsekwentnie w różnych sytuacjach.

Uczestnicy wybierają metodę, która najlepiej do nich pasuje.

- Daj uczestnikom czas na stworzenie własnej Mapy Kompetencji. Poproś ich, aby:
Wpisali wybrane przez siebie kompetencje (z aplikacji lub wcześniejszej aktywności),
Przypisali każdej z nich ocenę, korzystając z wybranej przez siebie metody,



Session 3: Mapping my Competencies

(opcjonalnie: w przypadku innej organizacji pracy – facylitator może przejąć ocenianie i punktację; wymaga to jednak większej indywidualnej uwagi i wcześniejszego przygotowania),

Przyjrzeni się wygenerowanemu wykresowi radarowemu i zanotowali, co on pokazuje.

- W razie potrzeby zapewnij wsparcie - może to obejmować pomoc techniczną lub coaching w zakresie tego, jak nadawać oceny w sposób sensowny i uzasadniony.

Wyjaśnienia:

To narzędzie pomaga Ci zrozumieć Twój rozwój – nie jest testem, a lustrem.”

„Oceny powinny odzwierciedlać Twoje odczucia i doświadczenia.”

„Wykres to Twoja osobista mapa rozwoju – pokazuje punkt wyjścia i kierunek, w którym chcesz iść.”

Pytania do omówienia

- Które obszary mojej mapy są najsilniejsze?
- Które są nowe lub najmniej rozwinięte?
- Co sprawiło mi trudność w samoocenie?
- Jak się czuję, patrząc na obraz mojego rozwoju?



Mapping my Competencies - Sesja 3: Refleksja grupowa

Czas: 10 minut

Materiały: brak (opcjonalnie dzienniki refleksji)

Metoda:

- Zbierz grupę i zaproponuj dyskusję wokół pytań:
Co było dla Ciebie zaskakujące lub potwierdzające w tym procesie?
Jak się czujesz, mając wizualne narzędzie do monitorowania rozwoju?
W jaki sposób to narzędzie może pomóc Ci mówić pewniej o swoich umiejętnościach?
- Podkreśl, że mapa kompetencji to „żywy dokument”, który będzie aktualizowany przez cały proces coachingowy.
- Zaproponuj zadanie między sesjami:
„Zapisuj krótkie notatki, kiedy w realnych sytuacjach wykorzystujesz wybrane kompetencje. Te obserwacje będą podstawą do pracy nad Planem Działań w kolejnej sesji.”

Refleksja (po sesji)

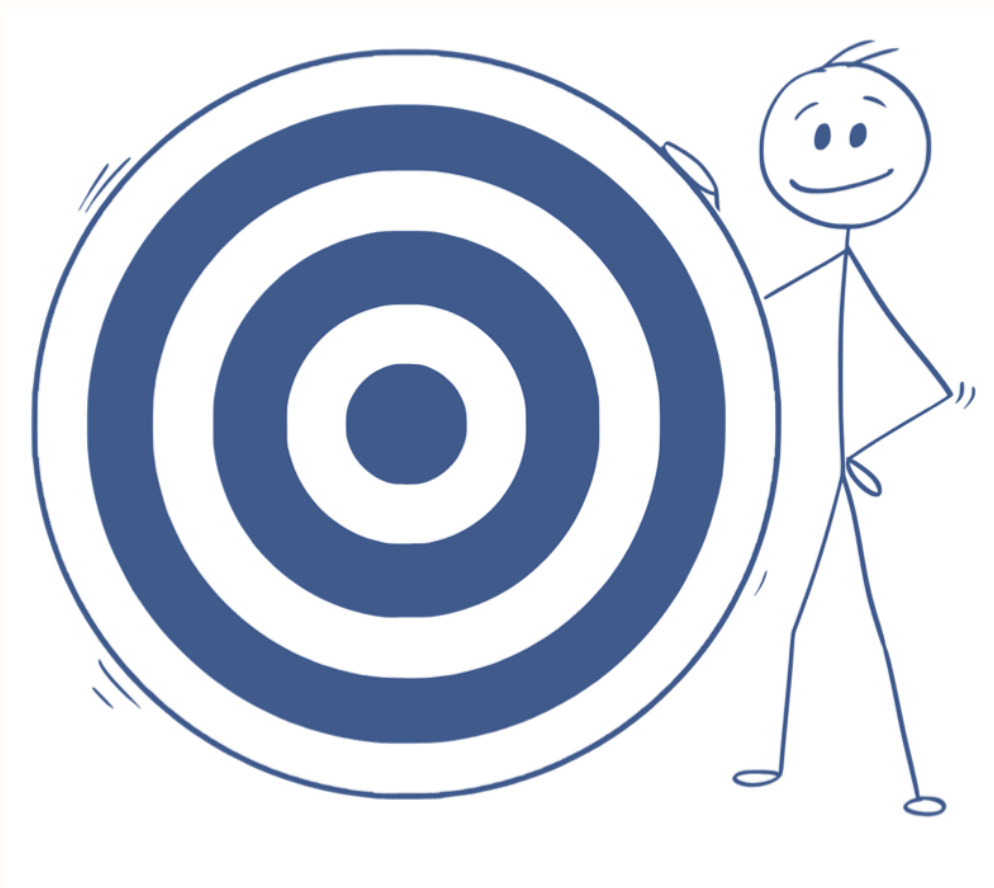
Pytania wspierające analizę sesji:

- Czy uczestnicy czuli się swobodnie, wybierając kompetencje zgodne ze swoimi mocnymi stronami i potrzebami rozwojowymi?
- Jak reagowali na korzystanie z narzędzia i przypisywanie wartości liczbowych?
- Czy wykres radarowy pomógł im w pogłębionej refleksji?
- Jakiego wsparcia potrzebowali przy korzystaniu z narzędzia i jak można to usprawnić w przyszłości?



Sesja 4

Tworzenie mojej ścieżki rozwoju



Tworzenie mojej ścieżki rozwoju - Session 4 (ćwiczenie indywidualne lub do przeprowadzenia w małych grupach)

Przygotowanie

Opis sesji

W poprzednich spotkaniach uczestnicy przyglądali się swoim potrzebom rozwojowym i wybrali kompetencje, które chcą rozwijać w trakcie procesu coachingowego.

Podczas tej sesji – indywidualnie lub w małych grupach – przełożą tę wiedzę na praktykę, definiując i planując realistyczne cele osobiste w Planie Działań. W tym celu poznają dwa proste sposoby planowania: SMART i Model Logiczny (Logic Model).

Efektem spotkania będzie Plan Działań zawierający jasne cele i konkretne kroki związane z wybranymi wcześniej kompetencjami.

Główne cele i rezultaty:

Pod koniec sesji grupa będzie:

- zrozumieją podejścia SMART i Modelu Logicznego,
- będą potrafili wyznaczać realistyczne i dla siebie znaczące cele,
- opracują uporządkowany Plan Działań oparty na swoich kompetencjach.

Refleksja (przed sesją)

Pytania wspierające przygotowanie prowadzącego:

- Jak mogę pomóc uczestnikom poczuć, że to ich własne cele?
- Jakie bariery mogą napotkać przy planowaniu przyszłości i jak mogę wesprzeć ich w ich pokonaniu?
- Jak stworzę atmosferę bezpieczeństwa, aby mogli pewnie podejmować zobowiązania i dzielić się aspiracjami?



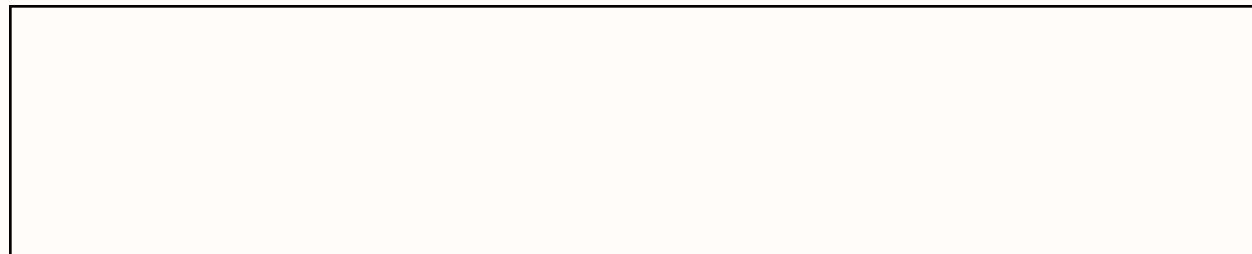
Session 4: Creating my Path

Przegląd aktywności

Czas	Aktywność	Materiały
10 minut	Sprawdzenie i krótkie podsumowanie	(opcjonalnie) Narzędzie do Mapowania Kompetencji (lub wydrukowane wykresy radarowe), dzienniki refleksji lub kartki
20 minut	Wprowadzenie do metod wyznaczania celów	(opcjonalnie) handout SMART, uproszczony szablon Modelu Logicznego, przykładowe cele na slajdach lub flipcharcie
10 minut	Tworzenie mojego Planu Działań	Arkusze Plan Działań z kolumnami dla każdej kompetencji

Notatki facylitatora:





Tworzenie mojej ścieżki rozwoju - Sesja 4: Sprawdzenie i krótkie podsumowanie

Czas: 10 minut

Materiały: (opcjonalnie) Narzędzie do Mapowania Kompetencji (lub wydrukowane wykresy radarowe), dzienniki refleksji lub kartki

Metoda:

- Poproś uczestników, aby wrócili do swojego profilu kompetencji lub wykresu radarowego z poprzedniej sesji.
- Zachęć do krótkiej refleksji indywidualnej lub w parach:
„Co najbardziej zwraca moją uwagę w punkcie, z którego startuję?”
„Na jakich kompetencjach chcę się skoncentrować w najbliższym czasie?”
- Pozwól na krótkie dzielenie się spostrzeżeniami, aby wprowadzić atmosferę planowania przyszłości.

Wyjaśnienia:

„Zanim spojrzymy w przyszłość, zatrzymajmy się na chwilę w miejscu, w którym jesteśmy.”

„Dzisiejsza sesja polega na przełożeniu Twoich kompetencji na konkretne działania.”

Pytania do omówienia:

- Co zauważam w kompetencjach, które chcę rozwijać?
- Czy dostrzegam między nimi jakiś wspólny temat lub powiązanie?
- Jakiej zmiany chciałbym doświadczyć w najbliższych tygodniach?



Tworzenie mojej ścieżki rozwoju - Sesja 4: Wprowadzenie do metod wyznaczania celów

Czas: 20 minut

Materiały: (opcjonalnie) handout SMART, uproszczony szablon Modelu Logicznego, przykładowe cele na slajdach lub flipcharcie

Metoda:

- Przedstaw SMART i Model Logiczny jako dwa proste narzędzia, które pomagają zamieniać pomysły w cele.
- Zaprezentuj je w formie handoutu, szablonu lub zapisu na flipcharcie.
- Pokaż przykład: „Chcę poprawić swoje umiejętności komunikacyjne przed rozpoczęciem pracy.”
- Pokaż, jak można ten cel przeredagować według formatu SMART.
- Następnie wykorzystaj go do uzupełnienia kluczowych elementów Modelu Logicznego (zasoby, działania, rezultaty).
- Poproś uczestników o krótką refleksję:
„Które podejście było dla mnie bardziej zrozumiałe?”
„Które może mi pomóc w lepszym planowaniu w przyszłości?”

Wyjaśnienia:

„SMART sprawia, że cele są: Sprecyzowane, Mierzalne, Osiągalne, Istotne i Określone w czasie.”

„Model Logiczny pomaga przemyśleć, czego potrzebujesz, co zrobisz i jakie rezultaty chcesz osiągnąć.”

„Nie musisz korzystać z obu narzędzi – ważne, żeby znać je i wybrać to, które działa najlepiej dla Ciebie.”

Pytania do omówienia

- Które narzędzie jest dla mnie jaśniejsze lub bardziej użyteczne?
- Czy korzystałem wcześniej z podobnej metody planowania?
- Co sprawia, że cel wydaje mi się realistyczny i motywujący?



Tworzenie mojej ścieżki rozwoju - Sesja 4: Tworzenie mojego Planu Działań

Czas: 30 minut

Materiały: Action Plan document

Metoda:

- Wprowadź ćwiczenie słowami: „Teraz zamienisz swoje pomysły na konkretne działania, tworząc krótki plan wokół jednej lub dwóch kompetencji, które są dla Ciebie najważniejsze.”
- Uczestnicy wybierają 1–2 kompetencje ze swojej Mapy Kompetencji.
- Uzupełniają jedną pełną linię w arkuszu Plan Działań (cel, działania, czas, dowody).
- Wspieraj ich w doprecyzowaniu:
jasnego celu,
jednej–dwóch akcji,
orientacyjnego harmonogramu,
sposobu monitorowania postępów.
- Jeśli skończą szybko, zachęć do przejścia do kolejnej kompetencji.
- Regularnie sprawdzaj i pomagaj w doprecyzowaniu celów, przypominając o przykładach SMART i Modelu Logicznego.
- Upewnij się, że uczestnicy kończą Plan dla wszystkich wybranych kompetencji.

Pytania do oówienia:

- Którą kompetencję czuję się najbardziej gotów rozwijać teraz – i dlaczego?
- Co może mi pomóc w realizacji moich działań?
- Jak rozpoznam, że naprawdę robię postępy?



Mój plan działań

Name and surname:

Kompetencja	Cele szczegółowe <i>Co osiągnę?</i>	Strategie i działania <i>Co zrobię, aby to osiągnąć?</i>	Czas i harmonogram <i>Ile czasu poświęcę? Kiedy to zrealizuję?</i>	Rezultaty i dowody <i>Po czym poznam, że osiągnąłem cel?</i>



Session 4: Creating my Path

Kompetencja	Cele szczegółowe <i>Co osiągnę?</i>	Strategie i działania <i>Co zrobię, aby to osiągnąć?</i>	Czas i harmonogram <i>Ile czasu poświęcę? Kiedy to zrealizuję?</i>	Rezultaty i dowody <i>Po czym poznam, że osiągnąłem cel?</i>



Session 4: Creating my Path

Kompetencja	Cele szczegółowe <i>Co osiągnę?</i>	Strategie i działania <i>Co zrobię, aby to osiągnąć?</i>	Czas i harmonogram <i>Ile czasu poświęcę? Kiedy to zrealizuję?</i>	Rezultaty i dowody <i>Po czym poznam, że osiągnąłem cel?</i>



Tworzenie mojej ścieżki rozwoju - Sesja 4: Podsuwanie i refleksja

Czas: 10 minut

Materiały: Arkusz Plan Działań z kolumnami dla każdej kompetencji

Metoda:

- Poproś uczestników, aby napisali krótką wiadomość do swojego przyszłego „ja”: list, notatkę, SMS lub nagranie głosowe.
- Wiadomość powinna zawierać:
z czego są dziś dumni,
jedną wskazówkę lub zachętę dla siebie na kolejne tygodnie,
jak wyobrażają sobie poczucie sukcesu.
- Mogą zapieczętować list lub zachować notatkę, aby wrócić do niej pod koniec procesu coachingowego.

Alternatywne pytania do omówienia:

- Jakich słów zachęty będę potrzebować za kilka tygodni?
- Jak wyobrażam sobie swój rozwój, jeśli zrealizuję plan?
- Jakie wsparcie pomoże mi utrzymać kurs?

Refleksja (po sesji)

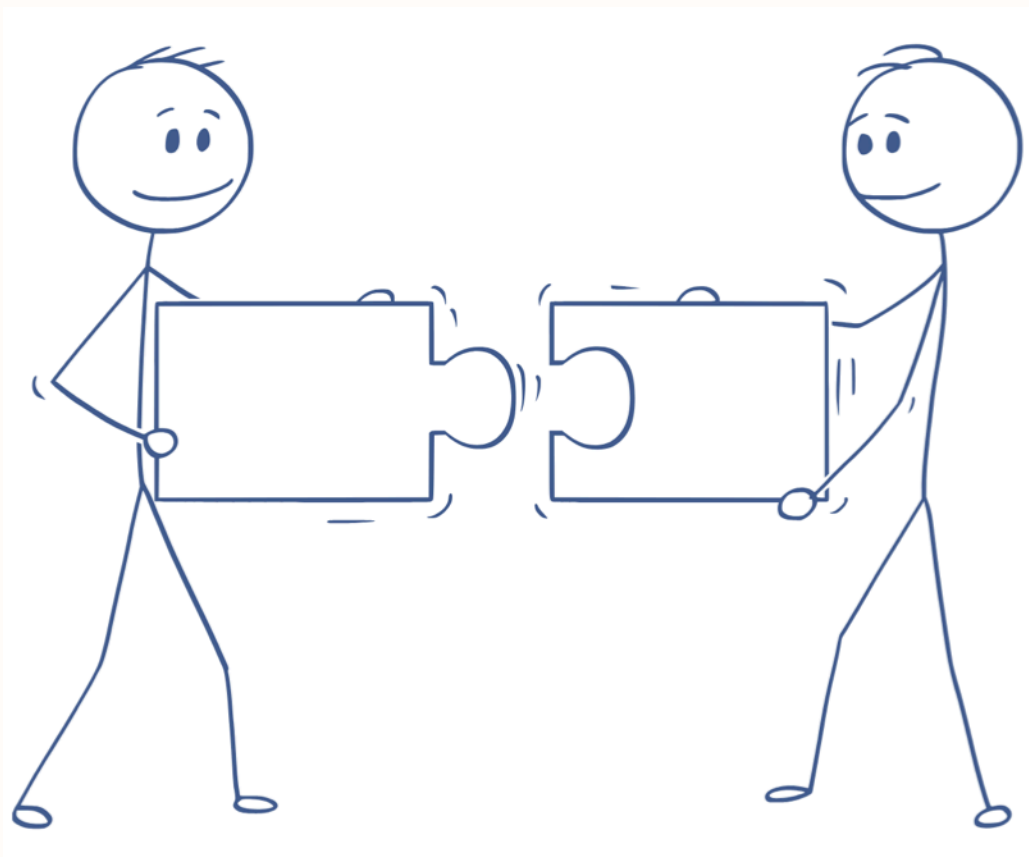
Pytania wspierające analizę sesji:

- Czy uczestnicy dobrze zrozumieli i wykorzystali narzędzia SMART oraz Model Logiczny?
- Czy potrafili wyznaczyć realistyczne i znaczące cele powiązane ze swoimi kompetencjami?
- Jakiego wsparcia potrzebowali przy tworzeniu Planów Działań?
- Czy pod koniec sesji byli bardziej zmotywowani i pewniejsi siebie?



Sesja 5

Warsztaty budowania moich kompetencji



Building my Competencies Workshops - Session 5

Przygotowanie

Opis sesji

Ta sesja wprowadza uczestników w proces aktywnych sposobów rozwijania kompetencji poprzez praktyczne, tematyczne warsztaty. Zamiast jednego, sztywno zdefiniowanego ćwiczenia, sesja dostarcza Trenerowi/Facylitatorowi zestaw 10 modułowych warsztatów — każdy odpowiada jednej z kategorii w taksonomii kompetencji.

Trener wybiera i dostosowuje jeden lub więcej warsztatów w zależności od potrzeb, priorytetów i obszarów rozwoju uczestników lub grupy. Celem warsztatów jest wspieranie rozwoju wiedzy i umiejętności związanych z konkretnymi kompetencjami w praktycznym, sprzyjającym uczeniu się środowisku.

W zależności od struktury całego programu, uczestnicy mogą w ramach jednej sesji skupić się na jednej kategorii kompetencji lub eksplorować kilka kategorii na przestrzeni wielu spotkań.

Główne cele i rezultaty

Pod koniec sesji grupa będzie:

- wezmą udział w aktywnych, refleksyjnych ćwiczeniach zaprojektowanych tak, by budować wiedzę, świadomość i praktyczne umiejętności w wybranych obszarach kompetencji,
- powiążą swoje osobiste cele rozwojowe z kompetencjami eksplorowanymi podczas warsztatów,
- zidentyfikują konkretne sposoby ćwiczenia i stosowania kompetencji w realnych sytuacjach.

Refleksja - przed sesją

Pytania wspierające przygotowanie prowadzącego:

- Jak stworzyć przestrzeń warsztatową, która łączy strukturę i elastyczność, pozwalając uczestnikom angażować się we własnym tempie?
- Jak mogę wspierać uczestników w łączeniu treści warsztatu z ich celami i kontekstami z prawdziwego życia?



Notatki facylitatora:

Refleksja po sesji:

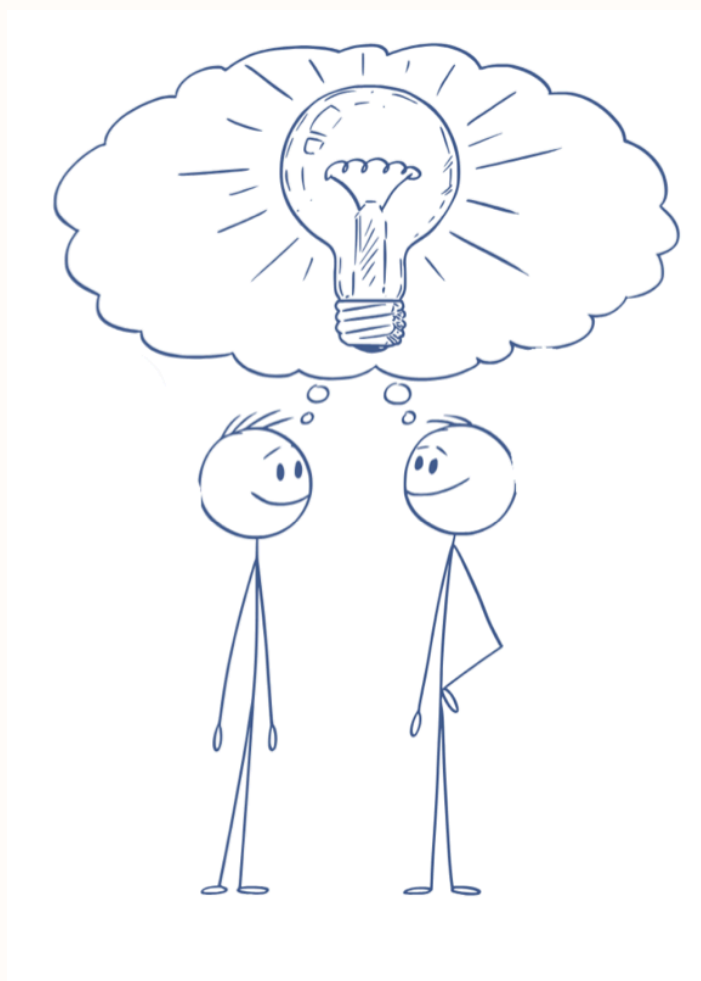
Pytania wspierające analizę sesji:

- Czy aktywności warsztatowe były angażujące i trafne dla grupy?
- Jak uczestnicy zareagowali na eksplorowaną/e kategorię/e kompetencji? Czy pojawiły się oznaki większego zrozumienia lub zainteresowania?
- Czy uczestnicy potrafili powiązać treści warsztatowe ze swoimi celami rozwojowymi?
- Co warto skorygować w przyszłych sesjach, aby zwiększyć klarowność, zaangażowanie lub przełożenie na praktykę?



Sesja 6

Sesja coachingowa dla rozwoju



Coaching Sessions for Growth - Session 6 (one-to-one)

Przygotowanie

Opis sesji

Ta sesja (lub cykl sesji) wspiera ciągły rozwój uczestników poprzez indywidualne rozmowy coachingowe, które koncentrują się na ich Planach Działania i Mapach Kompetencji. Coach wykorzystuje pytania naprowadzające oraz refleksyjny dialog, aby pomóc uczestnikom analizować dotychczasowe postępy, pokonywać napotkane wyzwania i wyznaczać kolejne kroki w pracy nad wybranymi kompetencjami. Działania te opierają się na zasadach coachingu relacyjnego, który akcentuje znaczenie bezpieczeństwa emocjonalnego, osobistego rozwoju i współtworzenia celów.

Uczestnicy są jednocześnie zachęceni do autorefleksji i podejmowania odpowiedzialności za własny rozwój, a także do łączenia go z codziennymi doświadczeniami i aspiracjami, co wzmacnia trwałość i praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy.

Główne cele i rezultaty:

Pod koniec sesji grupa będzie:

- analizować własne doświadczenia i emocje w kontekście celów osobistych,
- przeglądać i aktualizować postępy w Planie Działania oraz Mapach Kompetencji,
- otrzymywać motywację, praktyczne wsparcie i spersonalizowane wskazówki,
- rozpoznawać nowe możliwości rozwijania i stosowania wybranych kompetencji w praktyce.

Refleksja (przed sesją)

Pytania wspierające przygotowanie prowadzącego:

- Jak mogę rozwinąć bezpieczną, opartą na zaufaniu relację, która zachęci do szczerej refleksji?
- Jak mogę równoważyć słuchanie i prowadzenie, nie przejmując kontroli nad rozwojem uczestnika?



Session 6: Coaching Sessions for Growth

- Jakie sygnały mogą pokazać mi, że młoda osoba czuje się zablokowana lub zdemotywowana?

Przegląd aktywności

Czas	Ćwiczenie	Materiały
20 minut	Rozmowa coachingowa – refleksja nad postępami	Pytania naprowadzające, Plan Działania
20 minut	Aktualizacja Mapy Kompetencji	Narzędzie do mapowania kompetencji (arkusz z wykresem radarowym)
20 minut	Dalsza praca nad kompetencjami i odkrywanie nowych możliwości	Lista zasobów

Notatki facylitatora:



Sesja coachingowa dla rozwoju - Sesja 6: Refleksja nad postępami

Czas: 20 minut

Materiały: Arkusz z pytaniami naprowadzającymi

Metoda:

- Użyj pytań naprowadzających, aby nadać strukturę wspierającej rozmowie z uczestnikiem. To okazja, aby przyjrzeć się jego ostatnim doświadczeniom, sukcesom, przeszkodom, emocjom i motywacjom.
- Pozwól uczestnikowi prowadzić rozmowę, a sam delikatnie kieruj dialogiem, korzystając z podpowiedzi w ramach głównych tematów.
- Pamiętaj - dobry coach potrafi włączyć w rozmowę część lub wszystkie poniższe podejścia:

Aktywne słuchanie – pełne skupienie na tym, co mówi uczestnik

Brak oceniania – unikanie wartościowania czy poprawiania

Wzmacnianie – wspieranie w znajdowaniu własnych odpowiedzi

Pytania doprecyzowujące – łagodne pogłębianie rozmowy, gdy to potrzebne

Afirmacja – docenianie wysiłku i rozwoju



Pytania naprowadzające do sesji coachingowej

Wykorzystaj poniższe pytania, aby wesprzeć refleksyjną, prowadzoną przez uczestnika rozmowę, skupioną na emocjach, postępach, wyzwaniach i kierunkach na przyszłość. Wybierz pytania najlepiej dopasowane do potrzeb, celów i profilu uczestnika.

Emocje i sprawdzenie nastroju

Jak się obecnie czujesz, myśląc o swoich celach?

Czy wydarzyło się ostatnio coś, co szczególnie Cię zmotywowało lub zniechęciło?

Co w ostatnim czasie najbardziej zaprzęta Twoje myśli w obszarze rozwoju?

Przegląd postępów i umiejętności

Czy możesz opisać działanie lub doświadczenie, które łączy się z Twoim Planem Działania?

Jaką nową umiejętność Twoim zdaniem zacząłeś rozwijać?

Co było dla Ciebie najłatwiejsze, a co okazało się trudniejsze?

Refleksja i wsparcie

Co do tej pory najbardziej pomogło Ci iść do przodu?

Co - Twoim zdaniem - powstrzymywało Cię lub utrudniało postępy?

Kto albo co stanowiło dla Ciebie największe wsparcie w ostatnim czasie?

Patrzenie w przyszłość i dostosowanie działań

Co chciałbyś kontynuować, a co spróbować zmienić w nadchodzących tygodniach?

Czy jakaś część Twojego Planu Działania wymaga aktualizacji lub zmiany?

Jaki jeden, mały krok możesz wykonać w tym tygodniu, aby dalej się rozwijać?

Zakończenie i motywacja

Z czego jesteś w tej chwili najbardziej dumny?

Jaki jeden powód sprawia, że chcesz kontynuować tę pracę?

W jaki sposób mogę lepiej wspierać Cię do naszego kolejnego spotkania?



Sesja coachingowa dla rozwoju - Sesja 6: Aktualizacja Mapy Kompetencji

Czas: 20 minut

Materiały: Narzędzie do mapowania kompetencji (arkusz z wykresem radarowym)

Metoda:

- Zachęć uczestnika do przeglądu i aktualizacji swojej Mapy Kompetencji przy użyciu narzędzia z wykresem radarowym.
- Instrukcje (tak jak w Sesji 3):
Zachowaj te same kompetencje, nad którymi uczestnik pracował w trakcie całego procesu.
- Zachowaj tę samą metodę oceniania:
Ocena narracyjna (oparta na przykładach z życia).
Ramy poziomów kompetencji (ustrukturyzowana skala 1–10).
- Wprowadź wyniki i obserwuj, jak wykres radarowy aktualizuje się wizualnie.
- Wykorzystaj to jako punkt wyjścia do rozmowy o mocnych stronach, obszarach wzrostu i lukach wymagających dalszej pracy.

Pytania do omówienia:

- Czy wykres odzwierciedla to, jak sam oceniasz swoje postępy?
- Które obszary rozwinęły się najbardziej i dlaczego, Twoim zdaniem?
- Co chciałbyś, aby Twoja mapa pokazywała następnym razem?



Sesja coachingowa dla rozwoju - Sesja 6: Kolejny krok – Odkrywanie nowych możliwości

Czas: 20 minut

Materiały: Lista sugerowanych zasobów do dalszej pracy nad kompetencjami

Metoda:

- Wybierz niewielką liczbę kompetencji, na których uczestnik skupi się w nadchodzących tygodniach.
-
- Przeanalizuj praktyczne działania, narzędzia online lub zastosowania w realnym życiu z poniższej listy zasobów.
-
- Pozwól uczestnikowi wybrać przynajmniej jeden konkretny następny krok.
-
- Zapisz to w Planie Działania.

- Rola Coacha: Wspieraj uczestnika w wyborze działań, które będą dla niego wykonalne i znaczące. Pomóż mu zastanowić się, kiedy i gdzie podejmie działanie oraz kto może go w tym wesprzeć.

Pytania do omówienia:

„Która z tych aktywności naprawdę sprawiłaby Ci przyjemność?”

„W jakim obszarze swojego życia mógłbyś naturalnie ćwiczyć tę kompetencję?”

„Czy jest ktoś, kto mógłby Ci pomóc w zrealizowaniu tego działania?”



Przykładowa lista zasobów do pracy nad kompetencjami

1. Umiejętności inteligencji społecznej: Rozpoznawanie uczuć innych osób i umiejętność wykorzystania tego, by na nich wpływać i im pomagać.		
Kompetencje: Asertywność; umiejętność przewodzenia i inspirowania; odpowiedzialność; zarządzanie konfliktem; rozwiązywanie konfliktów; współpraca; dyplomacja; inteligencja emocjonalna; empatia; wywieranie wpływu na innych; inspirowanie innych; integralność; mediacja; motywowanie innych; negocjacje; budowanie relacji; zarządzanie relacjami; odporność; samokontrola; świadomość społeczna; tolerancja; rozumienie zachowań ludzkich.		
Ćwiczenia praktyczne:	Zasoby online:	Zastosowanie w realnym życiu:
<p>Odgrywanie ról w odpowiedzi na różne emocje w sytuacjach grupowych</p> <p>Ćwiczenie „Mapa empatii” lub „Spacery empatyczne”</p> <p>Dyskusje w małych grupach – refleksja nad sytuacjami, gdy uczestnicy czuli się niesłyszani i jak inni mogli zareagować inaczej</p> <p>Symulowane lub realne zadania przywódcze – każdy uczestnik prowadzi krótką aktywność grupową, ćwicząc inspirowanie i motywowanie</p> <p>Praktykowanie scenariuszy komunikacji asertywnej lub odgrywanie ról</p> <p>Towarzystwo mentorowi-rówieśnikowi w jego działaniach</p>	<p>Filmy o rozpoznawaniu mowy ciała i wyrazu twarzy w interakcjach społecznych</p> <p>Interaktywne moduły dotyczące skuteczności społecznej, rozwoju społecznego i psychologii (np. Mind Tools, Coursera)</p> <p>Filmy na YouTube, np. KIDS/Teens React czy Teen Talks, pokazujące autentyczne reakcje emocjonalne jako punkty wyjścia do rozmowy</p> <p>Podcasty dotyczące interakcji społecznych i zagadnień społecznych</p> <p>Narzędzia do rozwijania empatii z Greater Good Science Center (UC Berkeley)</p> <p>Filmy TED-Ed na temat inteligencji emocjonalnej</p>	<p>Wspieranie rówieśników przez kontakt, gdy wydają się przygnębieni</p> <p>Ćwiczenie aktywnego słuchania podczas dyskusji grupowych w szkole lub ośrodku młodzieżowym</p> <p>Wolontariat w programach mentorskich lub „buddy” wspierających młodszych uczniów lub nowych uczestników</p> <p>Pomaganie w mediacji sporu między rówieśnikami w grupie szkolnej lub młodzieżowej, z pomocą dorosłego</p> <p>Nieformalne mentorowanie nowej osoby w szkole, klubie lub ośrodku młodzieżowym – oferowanie wsparcia i regularne sprawdzanie postępów</p> <p>Udział w akcjach sprzątnięcia, wolontariacie grupowym lub wydarzeniach lokalnych</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

Prowadzenie dziennika dotyczącego ostatnich wyzwań społecznych	Test VIA Character Strengths survey	Regularne sprawdzanie, jak czują się przyjaciele/koledzy
--	-------------------------------------	--

2. Pozytywny obraz siebie: *Posiadanie jasnej percepcji własnej osoby, która pomaga radzić sobie z wydarzeniami życiowymi, wspiera rozwój osobisty i umożliwia wywieranie pozytywnego wpływu na życie innych.*

Kompetencje: Dokładna samoocena; asertywność; chęć uczenia się; inteligencja emocjonalna; empatia; integralność; optymizm; pozytywne nastawienie; refleksyjność; odporność; pewność siebie; samokontrola; samodzielność; poczucie własnej wartości; automotywacja.

Ćwiczenia praktyczne:	Zasoby online:	Zastosowanie w realnym życiu:
Rozmowa przed lustrem: codzienne afirmacje	Aplikacje mindfulness (np. Calm, Insight Timer)	Zabieranie głosu w klasie, grupie młodzieżowej lub na spotkaniach w pracy
Technika „Słoi sukcesów”: zapisywanie i zbieranie codziennych osiągnięć	YouTube: The Power of Vulnerability – Brené Brown	Wyznaczanie własnych granic
Wyszukiwanie mocnych stron (własnych i u innych)	TED Talks o nastawieniu na rozwój i pewności siebie	Zgłaszanie się do prowadzenia zadania grupowego
Tworzenie osi życia z momentami wzlotów i upadków oraz wnioskami	Headspace – prowadzone refleksje	Rozpoczęcie nowego hobby lub wyzwania
Odgrywanie ról związanych z pewnością siebie: radzenie sobie z krytyką i feedbackiem	Podcasty, np. The Mindset Mentor	Dzielenie się osobistą historią z innymi
Codzienny dziennik wdzięczności	Tworzenie tablic wizji na Canva	Udzielanie konstruktywnego feedbacku
Kolaż lub tablica nastroju „Moja supermoc”	Aplikacje do śledzenia nastroju, np. Daylio	Prośzenie o feedback
Prowadzone wizualizacje dotyczące przyszłego siebie	Darmowe karty pracy wspierające samoocenę (Therapistaid)	Prowadzenie osobistego dziennika postępów
	Testy i kwestionariusze osobowości (np. VIA Strengths Survey)	Mentorowanie innej osoby
		Konsekwentne stosowanie rutyn dbania o



Session 6: Coaching Sessions for Growth

Krąg feedbacku od zaufanych rówieśników		siebie
Pisanie listu do swojego przeszłego/przyszłego ja		

3. Umiejętności efektywnego działania: <i>Gotowość do systematycznej nauki, doskonalenia się i inwestowania w różne umiejętności, przy jednoczesnym utrzymaniu takiego samego poziomu skuteczności pod względem jakości i ilości działań w różnych środowiskach.</i>		
Kompetencje: Autonomia; elastyczność; myślenie analityczne; sumienność; kreatywność; podejmowanie decyzji; efektywność; entuzjazm; przedsiębiorczość; innowacyjność; przywództwo; motywowanie innych; networking; organizacja; orientacja na rezultaty; pragmatyzm; ustalanie priorytetów; proaktywność; zarządzanie ryzykiem; planowanie strategiczne; praca zespołowa; zarządzanie czasem.		
Ćwiczenia praktyczne:	Zawsoby online::	Zastosowanie w realnym życiu:
Wyzwanie: plan tygodniowy	Trello lub Notion do zarządzania zadaniami	Planowanie i realizacja osobistej lub grupowej aktywności/projektu
Tydzień próbny z techniką Pomodoro	TED Talk: The Surprising Habits of Original Thinkers	Tworzenie tygodniowego harmonogramu
Tworzenie listy celów SMART	YouTube: Pomodoro Technique in 5 Minutes	Zarządzanie osobistym budżetem
Mapowanie myśli dla projektu lub celu życiowego	Habitica.com – gamifikowane listy zadań	Prowadzenie sesji grupowej lub dyżuru wolontariackiego
Udział w projekcie grupowym z rotacyjnym liderem	Społeczności bullet journal na Instagramie/Reddit	Rozwiązywanie codziennych problemów z użyciem kreatywności
Tablica motywacyjna – co sprawia, że kończysz zadania?	Szablony Canva: planery, tablice wizji, prezentacje celów	Inicjowanie zadań grupowych
Rozgrzewki kreatywności (np. 100		Pomaganie koledze/koleżance w utrzymaniu



Session 6: Coaching Sessions for Growth

<p>zastosowań spinacza)</p> <p>„Audyt czasu” – śledzenie wykorzystania czasu przez 3 dni</p> <p>Ćwiczenia z macierzą decyzyjną</p> <p>Refleksja „Fail forward” nad porażkami lub ważnymi momentami w życiu</p> <p>Stworzenie mini-biznesplanu dla zabawnego/fikcyjnego pomysłu</p>		<p>postępów we wspólnym celu</p> <p>Prezentowanie pomysłu grupie z użyciem logiki i entuzjazmu</p> <p>Rozbijanie złożonego zadania na mniejsze kroki i doprowadzanie ich do końca</p>
--	--	---

<p>4. Profesjonalizm: <i>Wysoka jakość wykonywania zadań i ról w ramach organizacji oraz w miejscu pracy.</i></p>		
<p>Kompetencje: Przyjmowanie informacji zwrotnej; elastyczność; sumienność; determinacja; zdolność adaptacji; uczciwość; integralność; motywowanie innych; aktywne uczestnictwo; cierpliwość; wytrwałość; autoprezentacja; rzetelność; odpowiedzialność; organizacja; praca zespołowa.</p>		
<p>Ćwiczenia praktyczne:</p>	<p>Zasoby online:</p>	<p>Zastosowanie w realnym życiu:</p>
<p>Pisanie i redagowanie formalnego e-maila lub listu</p> <p>Aukcja wartości zawodowych – co jest dla Ciebie najważniejsze w pracy?</p> <p>Monitorowanie punktualności (codzienne check-iny)</p> <p>Odgrywanie ról związanych z refleksją: np. przyznanie się do błędu i jego naprawa, udzielanie i przyjmowanie feedbacku</p> <p>Zarządzanie czasem i zadaniami podczas</p>	<p>SkillsBuilder.org – narzędzia do przygotowania zawodowego</p> <p>Coursera: „Essential Skills for the Workplace”</p> <p>Szablony CV w Canva</p> <p>Dress for Success – przewodniki</p> <p>Indeed Career Guide – przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych i umiejętności zawodowe</p>	<p>Przyjście wcześniej i pełne przygotowanie do zobowiązania</p> <p>Profesjonalny wygląd i zachowanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub wydarzenia</p> <p>Branie odpowiedzialności za błąd bez zrzucania winy na innych</p> <p>Prośenie o feedback i wdrażanie go w praktyce</p> <p>Wspieranie kolegi/koleżanki, który ma trudności</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

<p>symulacji</p> <p>„Dzień w cieniu” w lokalnym przedsiębiorstwie</p> <p>Tworzenie osobistego kodeksu etycznego</p> <p>Organizacja krótkoterminowego projektu i prezentacja wyników</p> <p>Dyskusja „Dylematy etyczne / wartości w pracy”</p> <p>Ćwiczenia z rozmowy kwalifikacyjnej (mock interview)</p>	<p>MindTools – narzędzia przywódcze i menedżerskie</p> <p>Harvard Business Review – artykuły „Career Tips”</p> <p>Quizlet flashcards – słownictwo związane z profesjonalizmem i rozmową kwalifikacyjną</p>	<p>Prowadzenie spotkania lub agendy w klubie</p> <p>Udział w wizycie studyjnej w miejscu pracy</p> <p>Radzenie sobie ze stresującą sytuacją z opanowaniem i uczciwością</p> <p>Dostosowywanie się do zmian w harmonogramie lub oczekiwaniach bez narzekania</p>
---	--	---

<p>5. Umiejętności komunikacyjne: <i>Rozumienie i skuteczne przekazywanie informacji poprzez komunikację werbalną i niewerbalną.</i></p>		
<p>Kompetencje: Przyjmowanie informacji zwrotnej; asertywność; uważność; koncentracja na komunikacji; zwięzłość; dykcja; elokwencja; empatia; udzielanie feedbacku; umiejętność słuchania; komunikacja niewerbalna; cierpliwość; umiejętność czytania; rozumowanie; umiejętności pisania.</p>		
<p>Ćwiczenia praktyczne:</p>	<p>Zasoby online:</p>	<p>Zastosowanie w realnym życiu:</p>
<p>Pisanie bloga lub krótkiego artykułu</p> <p>Rozmowy „na czas” z rówieśnikami – jasne wyrażanie się w 1 minutę</p> <p>Ćwiczenie słuchania: podsumowanie i odzwierciedlenie kluczowych informacji</p> <p>Wywiady z rówieśnikami – rozwijanie i zadawanie pytań</p>	<p>Toastmasters YouTube – wskazówki dotyczące występów publicznych</p> <p>TED-Ed: Tips to Improve Your Communication</p> <p>Grammarly lub Hemingway Editor – klarowność pisania</p> <p>Podcast: Speak Up Storytelling</p>	<p>Pisanie osobistego oświadczenia lub listu motywacyjnego</p> <p>Mediowanie dyskusji grupowej</p> <p>Tworzenie treści do kampanii w mediach społecznościowych</p> <p>Przewodzenie spotkania projektowemu w grupie</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

<p>Pisanie listu perswazyjnego do fikcyjnej organizacji</p> <p>Czytanie krótkiego artykułu i wyjaśnianie go własnymi słowami</p> <p>Ćwiczenia wystąpień publicznych (2-minutowe wyzwanie tematyczne)</p>	<p>FutureLearn: Effective Communication Skills Quizy umiejętności komunikacyjnych (MindTools)</p> <p>BBC Bitesize – Writing and Speaking effectively</p>	<p>Wyjaśnianie tematu młodszym rówieśnikom</p> <p>Udzielanie pomocnego feedbacku po zadaniu grupowym</p> <p>Ćwiczenie asertywnej komunikacji z członkiem rodziny</p>
--	--	--

<p>6. Umiejętność zarządzania stresem: <i>Techniki, strategie i narzędzia, które umożliwiają skuteczne radzenie sobie ze stresem.</i></p>		
<p>Kompetencje: Zdolność do rozdzielania i porządkowania spraw; umiejętność radzenia sobie z presją; zarządzanie zmianą; zarządzanie konfliktami; radzenie sobie ze złożonością; podejmowanie decyzji; emocjonalna samoregulacja; wytrwałość; rozwiązywanie problemów; odporność; zarządzanie czasem.</p>		
<p>Ćwiczenia praktyczne:</p>	<p>Zasoby online:</p>	<p>Zastosowanie w realnym życiu:</p>
<p>Ćwiczenia oddechowe i rutyny uważności (mindfulness)</p> <p>Prowadzenie dziennika stresujących sytuacji i własnych reakcji</p> <p>Mapowanie czynników wywołujących stres oraz strategii wsparcia</p> <p>Prowadzone skanowanie ciała i progresywna relaksacja mięśni</p> <p>Rysowanie lub twórcza ekspresja jako sposób odreagowania</p> <p>Stworzenie osobistego „calm kit” – zestawu</p>	<p>Headspace lub Calm – medytacje prowadzone</p> <p>TED Talk: How to make stress your friend</p> <p>YouTube – medytacje prowadzone i techniki oddechowe</p> <p>Mental Health Foundation – zasoby dotyczące stresu</p> <p>Darmowe materiały na TherapistAid.com</p> <p>Playlisty muzyki relaksacyjnej (Spotify/YouTube)</p>	<p>Wdrażanie codziennej rutyny mindfulness</p> <p>Budowanie osobistej rutyny „resetu”</p> <p>Korzystanie z technik ugruntowujących w trakcie konfliktów</p> <p>Modyfikowanie codziennych nawyków w celu ograniczenia zbędnego stresu</p> <p>Trzymanie się realistycznych godzin snu lub limitów czasu przed ekranem</p> <p>Dzielenie dużego zadania na mniejsze części i spokojne planowanie</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

<p> pomocnych narzędzi i przypomnień</p> <p> Dziennik wdzięczności pomagający zmieniać sposób postrzegania stresu</p> <p> Spacerory na łonie natury</p> <p> Ćwiczenia skanowania ciała i relaksacji mięśni</p>	<p> Aplikacje do śledzenia nastroju: Moodfit, Daylio</p>	<p> Stosowanie strategii radzenia sobie ze stresem podczas konfliktu w rodzinie lub z rówieśnikami</p>
--	--	--

<p>7. Umiejętność wprowadzania pozytywnej zmiany: <i>Procesy i umiejętności ukierunkowane na tworzenie i podtrzymywanie pozytywnej zmiany.</i></p>		
<p>Kompetencje: Elastyczność; inicjowanie zmiany; kreatywność; radzenie sobie ze złożonością; podejmowanie decyzji; zdolność adaptacji; inicjatywa; innowacyjność; przywództwo; umiejętność słuchania; wytrwałość.</p>		
<p>Ćwiczenia praktyczne:</p>	<p>Zasoby online:</p>	<p>Zastosowanie w realnym życiu:</p>
<p>Opowieści o odporności – dzielenie się sytuacją, w której udało Ci się pokonać trudność</p> <p>Mapowanie przeszkód – co stoi na drodze do pozytywnej zmiany?</p> <p>Burza mózgów i planowanie projektu dotyczącego problemu społecznego (osobistego lub wspólnotowego)</p> <p>Użycie celów SMART lub analizy SWOT dla celu osobistego</p> <p>Pisanie lub rysowanie, jaką zmianę chciałbyś poprowadzić</p>	<p>TED: Everyday Leadership</p> <p>MindTools – zasoby dotyczące podejmowania decyzji</p> <p>Podcast Brené Brown: Daring Leadership</p> <p>DoSomething.org – przykłady kampanii prowadzonych przez młodzież</p> <p>Change.org – petycje i pomysły aktywizmu społecznego</p> <p>Youth Activism Toolkit (Plan International)</p> <p>Coursera: Social Entrepreneurship</p>	<p>Prowadzenie kampanii proekologicznej lub kampanii życzliwości</p> <p>Tworzenie osobistego planu wpływu</p> <p>Identyfikowanie i działanie w sprawie problemu w szkole lub społeczności</p> <p>Inicjowanie grupy wsparcia rówieśniczego</p> <p>Proponowanie zmian w organizacji</p> <p>Wolontariat w projektach rzeczniczych</p> <p>Prośzenie o feedback po podjęciu inicjatywy w projekcie lub celu</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

	<p>YouTube: Stories of Youth Changemakers</p> <p>Narzędzia do planowania pomysłów: Miro, Jamboard</p>	<p>Udział w procesach demokratycznych (np. komitet lokalnej organizacji, rada młodzieżowa)</p> <p>Publiczne docenianie pozytywnego wpływu innych</p>
--	---	--

<p>8. Umiejętności myślenia wyższego rzędu: <i>Procesy umysłowe wykorzystywane do nadawania sensu doświadczeniom i znajdowania rozwiązań dla złożonych problemów.</i></p>		
<p>Kompetencje: Myślenie analityczne; myślenie koncepcyjne; myślenie krytyczne; podejmowanie decyzji; stanowczość; ewaluacja; planowanie przyszłości; niezależne myślenie; rozwiązywanie problemów; rozumowanie.</p>		
<p>Ćwiczenia praktyczne:</p>	<p>Zasoby online:</p>	<p>Zastosowanie w realnym życiu:</p>
<p>Analizowanie debat i obrona swojego punktu widzenia przy użyciu ustrukturyzowanego rozumowania</p> <p>Analiza scenariuszy: co zrobiłbyś inaczej?</p> <p>Łamigłówki logiczne i rozgrzewki rozwijające myślenie lateralne</p> <p>Mapowanie drzewa decyzyjnego dla realnych osobistych wyzwań</p> <p>Symulacja dylematu moralnego lub etycznego i refleksja</p>	<p>Kialo Edu – narzędzie online do debat i rozumowania strukturalnego</p> <p>TED-Ed: 5 Tips to Improve Critical Thinking</p> <p>MindTools – rozwiązywanie problemów i drzewa decyzyjne</p> <p>Crash Course: Philosophy and Ethics (YouTube)</p> <p>Coursera: Learning How to Learn</p> <p>Canva lub Miro – narzędzia do mapowania koncepcji</p> <p>Thunks – pytania filozoficzne do dyskusji</p>	<p>Planowanie kolejnych kroków w dużej decyzji z wykorzystaniem rozumowania</p> <p>Pomoc rówieśnikowi w analizie i ulepszaniu planu lub decyzji</p> <p>Ponowne przemyślenie własnego przekonania lub założenia i omówienie tego z rówieśnikiem</p> <p>Rozwiązywanie sporu grupowego z wykorzystaniem logiki</p> <p>Pisanie refleksji broniącej własnego stanowiska w danym temacie</p> <p>Ćwiczenie głośnego wyjaśniania swojego procesu myślenia</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

	Gry logiczne (np. BrainBashers, PuzzlePrime)	Zastosowanie analitycznego myślenia przy planowaniu osobistego budżetu lub harmonogramu
--	--	---

9. Umiejętność współpracy: <i>Zdolność do wnoszenia wkładu i dążenia do ulepszania dynamiki grupy, procesów uczenia się, relacji i rezultatów.</i>		
Kompetencje: Zdolność do kompromisu; przyjmowanie informacji zwrotnej; elastyczność; coaching; współpraca; tworzenie pozytywnego środowiska do nauki; delegowanie; wspieranie rozwoju innych; skuteczne prowadzenie spotkań; udzielanie informacji zwrotnej; efektywność grupowa; mediacja; uczenie innych; umiejętności budowania zespołu; praca zespołowa.		
Ćwiczenia praktyczne:	Zasoby online:	Zastosowanie w realnym życiu:
<p>Ćwiczenie typu teach-back – wyjaśnij zespołowi dane zagadnienie</p> <p>Tworzenie kontraktu zespołowego – wspólne wartości i zasady</p> <p>Odgrywanie scenariuszy konfliktowych i omówienie ich przebiegu</p> <p>„Karuzela feedbacku” – ćwiczenie w dawaniu i przyjmowaniu informacji zwrotnej</p> <p>Współtworzenie warsztatu lub aktywności z podziałem ról</p> <p>Ustalanie celów grupowych i wspólnych kroków działania</p>	<p>MindTools: zarządzanie zespołem i komunikacja</p> <p>TED Talk: Build a Tower, Build a Team</p> <p>YouTube: Team Dynamics in Action – przykłady</p> <p>Miro lub Jamboard – współpraca online</p> <p>Coursera: Collaborative Working in Teams</p> <p>SkillsBuilder: narzędzia rozwoju pracy zespołowej</p> <p>BetterTeam lub blog Trello: wskazówki dotyczące skutecznej współpracy</p>	<p>Udzielanie konstruktywnego feedbacku członkowi zespołu</p> <p>Pomoc koledze/koleżance w trudnościach bez przejmowania za niego odpowiedzialności</p> <p>Kompromis w sytuacji sporu w celu osiągnięcia konsensusu</p> <p>Przyjmowanie feedbacku i dostosowywanie swojego zachowania</p> <p>Inicjowanie działań budujących więzi w grupie</p> <p>Wspieranie rozwoju innych w kontekście grupowym</p> <p>Monitorowanie zadań we wspólnej</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

		aktywności
--	--	------------

10. Etyka i zarządzanie różnorodnością: <i>Zdolność do radzenia sobie ze złożonością etyczną i różnicami.</i>		
Kompetencje: Świadomość wartości etycznych; świadomość międzykulturowa; osąd etyczny; odpowiedzialność etyczna; obywatelstwo globalne; uczciwość; inkluzywność; integralność; przejrzystość; wiarygodność; praca z różnorodnością.		
Ćwiczenia praktyczne:	Zasoby online:	Zastosowanie w realnym życiu:
<p>Debata na temat dylematów etycznych</p> <p>Krąg dzielenia się kulturą (tradycje, wartości, przekonania)</p> <p>Scenariusze empatii „W ich butach”</p> <p>Prowadzenie dziennika refleksji nad tożsamością</p> <p>Analizowanie studiów przypadku społeczności w kontekście pytań etycznych</p> <p>Dyskusje wideo „Co byś zrobił?”</p> <p>Tworzenie grupowych zasad dotyczących języka włączającego</p> <p>Dzielenie się osobistymi doświadczeniami inkluzji/wykluczenia</p> <p>Tworzenie plakatów lub zinów na temat różnorodności</p>	<p>TED: The Danger of a Single Story – Chimamanda Ngozi Adichie</p> <p>Pillars of Ethics – scenariusze lekcji (BBC Ethics Guide)</p> <p>Global Oneness Project – opowiadania i filmy</p> <p>UNESCO Inclusion Toolkit</p> <p>Podcasty: Code Switch lub All My Relations</p> <p>FutureLearn: Cultural Intelligence</p> <p>Platformy wymiany kulturowej online (np. PenPal Schools)</p> <p>CommonLit – opowiadania o inkluzji i etyce</p>	<p>Dołączanie do międzykulturowych lub międzywyznaniowych grup młodzieżowych</p> <p>Rzecznictwo na rzecz inkluzji w lokalnym środowisku</p> <p>Zabieranie głosu przeciwko dyskryminacji</p> <p>Powitanie nowych osób lub gości w pełen szacunku sposób</p> <p>Badanie i refleksja nad własnymi uprzedzeniami</p> <p>Codziennie stosowanie języka włączającego</p> <p>Udział w dyskusji lub okrągłym stole na temat etyki</p> <p>Wkład w stworzenie deklaracji wartości społeczności</p> <p>Refleksja nad rzeczywistym wyborem etycznym, którego dokonałeś</p>



Session 6: Coaching Sessions for Growth

		Działania solidarnościowe lub wspierające (allyship)
--	--	---



Session 6: Coaching Sessions for Growth

Refleksja (po sesji)

Pytania wspierające analizę sesji:

- Czy uczestnik otwarcie mówił o swoich postępach i trudnościach podczas rozmowy?
- Czy aktualizacja Mapy Kompetencji była dla niego zrozumiała i pomocna? Czy potrafił właściwie ocenić siebie?
- Czy znalazł coś wartościowego na Liście zasobów? Czy wybrał kolejny krok, który rzeczywiście ma dla niego sens?
- Co zauważyłeś w zakresie jego motywacji i pewności siebie? Jak może to wpłynąć na waszą kolejną sesję?



Sesja 7

Prezentacja i Walidacja Kompetencji



Prezentacja i Walidacja Kompetencji - Sesja 7

Przygotowanie

Opis aktywności

Ta sesja stanowi finałowy etap całego procesu coachingowego. Uczestnicy mają możliwość potwierdzenia swoich postępów poprzez ustrukturyzowane, praktyczne zadania (Check Activities) oraz zaprezentowania osiągnięć w aplikacji Competent App. Zwieńczeniem spotkania jest prezentacja grupowa lub nieformalne świętowanie, podczas którego uczestnicy otrzymują uznanie i certyfikaty za zwalidowane kompetencje.

Walidacja opiera się na obserwacji zachowań i postaw podczas wykonywania zadań, krótkiej refleksji z uczestnikiem, a w razie potrzeby – końcowym potwierdzeniu przez wyznaczonego walidatora. W tej roli najlepiej sprawdza się Coach Kompetencji.

Nacisk w tej sesji kładzie się nie tylko na uznanie osiągnięć, lecz także na budowanie pewności siebie, wzmacnianie motywacji oraz dostarczenie młodym ludziom konkretnych i możliwych do pokazania efektów ich pracy.

Główne cele i rezultaty:

Pod koniec sesji grupa:

- zaprezentuje wybrane kompetencje poprzez zadania praktyczne (realne lub symulowane),
- otrzyma walidację swoich kompetencji w aplikacji Competent App,
- dokona refleksji nad własnym rozwojem w trakcie programu,
- uczci swoje osiągnięcia podczas prezentacji lub ceremonii wręczenia certyfikatów,
- określi przyszłe cele i kierunki dalszego rozwoju osobistego.

Refleksja (przed sesją)

Pytania wspierające przygotowanie prowadzącego:

- Jak mogę sprawić, by uczestnicy czuli się dumni i pewni siebie w trakcie tej sesji?



Session 7: Competency Showcase and Recognition

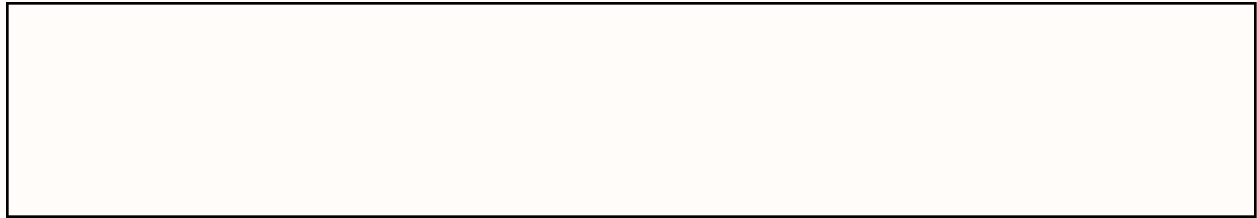
- Czy wiem, jak stosować obserwację, aby oceniać zarówno zachowania, jak i postawy?
- Jak mogę stworzyć atmosferę, w której doceniona będzie droga każdego uczestnika – niezależnie od liczby potwierdzonych kompetencji?
- Co powinienem przygotować wcześniej (np. dostęp do aplikacji, materiały nagrodowe)?

Przegląd aktywności

Czas	Ćwiczenie	Materiały
45 minut	Check Activities – Prezentacja i walidacja	materiały do wybranych zadań, arkusze obserwacji
30 minut	Potwierdzenie kompetencji i świętowanie	profile uczestników, certyfikaty w aplikacji, opcjonalnie nagrody, projektor, muzyka/przekąski
20 minut	Refleksja i patrzenie w przyszłość	opcjonalnie formularze refleksji, przewodniki, listy celów

Notatki facylitatora:





Prezentacja i Walidacja Kompetencji - Sesja 7: [Check Activities – Prezentacja i walidacja](#)

Czas: 45 minut

Materiały: Wybrane materiały do Check Activity(ies), arkusz obserwacji lub lista kontrolna.

Metoda:

- Wyjaśnij uczestnikom, że mogą teraz zaprezentować wypracowane kompetencje w praktycznych zadaniach (Check Activities).
- Wybierz zadania odpowiadające kompetencjom, nad którymi pracowali.
- Podczas wykonywania aktywności walidator (coach lub inna osoba) obserwuje zarówno działania uczestnika, jak i jego postawę/motywację.
- Po każdej aktywności przeprowadź krótką rozmowę z uczestnikiem: co zrobił, dlaczego w taki sposób i jak się w tym czuł.
- Korzystaj z notatek lub checklist, aby zapewnić sprawiedliwą ocenę. Gdy masz pewność, potwierdź kompetencję w aplikacji.
- Wskazówka: szczegółowe wytyczne dotyczące projektowania i prowadzenia Check Activities oraz przykłady ćwiczeń do edukacji nieformalnej można znaleźć pod wskazanym linkiem (w oryginale) **(INSERT RELEVANT LINK)**



Prezentacja i Walidacja Kompetencji - Sesja 7: Potwierdzenie kompetencji i świętowanie

Czas: 30 minut

Materiały: Profile uczestników oraz wygenerowane certyfikaty w aplikacji Competent App, a także – opcjonalnie – dodatkowe nagrody lub symboliczne upominki. Do tego przestrzeń do prezentacji (np. ekran lub projektor) oraz elementy budujące atmosferę, takie jak muzyka czy przekąski.

Metoda:

- Po zakończeniu zadań i krótkiej rozmowie potwierdź zwalidowane kompetencje w aplikacji Competent App (jeśli z niej korzystacie).
- Ważne: Check Activities i aplikacja to tylko jeden ze sposobów walidacji. Alternatywnie można wykorzystać końcowy przegląd postępów uczestników w ich Planach Działania oraz Mapach Kompetencji.
- Jeśli korzystasz z aplikacji, uczestnicy sprawdzają listę potwierdzonych kompetencji i wybierają te, które chcą umieścić na certyfikacie.
- Następnie generują i pobierają swój certyfikat.
- Poproś uczestników, aby podzielili się jedną rzeczą, której się nauczyli lub z której są najbardziej dumni po całej drodze.
- Wręcz certyfikaty oraz – jeśli są przygotowane – dodatkowe nagrody, dbając o to, by towarzyszyła temu radosna, celebracyjna atmosfera.
- Zachęcaj do wzajemnego doceniania, pozostaw czas na swobodną rozmowę, wspólne zdjęcia lub symboliczne zamknięcie spotkania w kręgu.

Pytania do omówienia:

- Z której ze swoich potwierdzonych kompetencji jesteś najbardziej dumny/dumna?
- W jaki sposób mógłbyś/mogłabyś wyjaśnić lub wykorzystać ten certyfikat w przyszłości (np. w szkole, pracy czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?



Prezentacja i Walidacja Kompetencji - Sesja 7: Refleksja i patrzenie w przyszłość

Czas: 20 minut

Materiały: Opcjonalnie formularze refleksji, przewodniki, listy celów

Metoda:

- Powiedz uczestnikom, że ta ostatnia część sesji ma na celu spojrzenie wstecz na ich osiągnięcia oraz zastanowienie się, w jaki sposób będą dalej się rozwijać.

- Zachęć ich do podzielenia się refleksją, odpowiadając na pytania:

Z czego jesteś najbardziej dumny/dumna po tym programie?

Czego nowego dowiedziałeś/dowiedziałaś się o sobie?

Jak chcesz nadal wykorzystywać swoje nowe umiejętności?

- Poproś, aby każdy zastanowił się lub zapisał:

3 kompetencje, które rozwinął najbardziej,

1 najważniejszy moment programu,

1 cel na najbliższe miesiące.

- Następnie poprowadź dyskusję grupową wokół tematów:

- jak nadal ćwiczyć i rozwijać swoje kompetencje,

- jak praktycznie wykorzystać certyfikat w codziennym życiu,

- jak znaleźć wsparcie i monitorować realizację przyszłych celów.

- Na zakończenie poproś każdego, aby dokończył zdanie:

„Kończę ten program z poczuciem, że...”



Session 7: Competency Showcase and Recognition

Refleksja (po sesji)

Pytania wspierające analizę sesji:

- Czy uczestnicy aktywnie włączali się w Check Activities i czuli się swobodnie, prezentując swoje kompetencje?
- Czy proces walidacji przebiegał w sposób sprawiedliwy, wspierający i oparty na jasnych obserwacjach zarówno zachowań, jak i postaw?
- Jak uczestnicy reagowali na otrzymanie certyfikatów i możliwość podzielenia się swoimi osiągnięciami? Czy poczuli się docenieni i dumni?
- Czy końcowa refleksja pomogła im sensownie połączyć zdobytą wiedzę i doświadczenia z przyszłymi celami?
- Co można usprawnić w przyszłych sesjach lub programach, aby skuteczniej wspierać walidację kompetencji, świętowanie osiągnięć i długofalowy rozwój uczestników?

