

CHANGEMAKING LEADERSHIP

**Program de trei luni pentru copii cu
vârste cuprinse între 18 și 30 de ani**



PROGRAM

GAP YEAR

CUPRINS

INTRODUCERE	4
DE CE?	5
TINERILE DE NEVOIE	6
OBIECTIVELE PROGRAMULUI	6
PROGRAMUL FRAME	7
ETAPA I	7
ETAPA II	8
ETAPA III	9
ETAPA IV	9
ETAPA V	9
REZUMAT	10
DOMENIILE CUNOAȘTERII	11
COMPETENȚE DEZVOLTATE	11
EFACTE EDUCAȚIONALE	12
DESCRIEREA MODULELOR	13
INSPIRAȚIE ȘI AUTO-AUTORITATE	13
ACȚIUNEA	14
REFLECȚIE ȘI DOCUMENTARE	15
MODULUL 1. INSPIRAȚIA ȘI AUTO-AUTORITATEA	16
MODULUL 2. OPERARE	19
MODULUL 3. REFLECȚIE ȘI DOCUMENTARE	21
METODA DE DEZVOLTARE A COMPETENȚEI DE ACȚIUNE,.....	22
COACHING	23
MENTORAT	23
PREMISE	24
NECESITĂȚI 21 SECOLE	25

INTRODUCERE

Programul este o propunere pentru persoanele care au realizat un anumit stadiu al educației, și nu sunt siguri ce decizii ar trebui să fie luate în direcția de formare continuă - care universitate pentru a alege ce curs de studiu și dacă el ar trebui să aleagă o cale formală de educație, sau sunt gata să desfășoare activități profesionale și de auto-educație suplimentară? În timpul participării la programul GAP YEAR pentru tineri este posibil să se genereze mai multe idei pentru dezvoltarea ta profesională prin contact cu mentori, să participe la stagii și cursuri disponibile pentru o gamă largă de platforme de internet online. Programul oferă, prin reunirea într-un singur loc mai multe persoane din categoria propunerii pentru alegerea formei de învățământ și mai mult - o oportunitate de a încerca talentele lor o șansă de a „verifica”, într-un proiect real.

Programul este de a inspira dezvoltarea ulterioară, pentru a vă ajuta să vă cunoașteți mai bine unul pe altul.

În Polonia, există astfel de programe, dar sunt în mare parte sugestii departe -. De exemplu, două săptămâni / trei luni călătorie în direcția de forme precise care au numit adesea „pauză în știință” și nu are nimic de a face cu educația. Cel mai adesea, tinerii aleg un obiectiv de muncă cu o șansă slabă pentru orice educație. Ei organizează astfel de călătorii pe cont propriu și nu iau în considerare alte opțiuni, adesea din cauza lipsei de cunoștințe despre auto-educație și alte posibilități pe care le poate oferi o asemenea călătorie. Încă puțini tineri din Polonia decid să ia o asemenea pauză în procesul de învățare, majoritatea studenților. Puțin diferit este cazul în lume, în cazul în care Gap Year a câștigat popularitate mult mai mult, de exemplu. În Statele Unite, în cazul în care călătoria după absolvire sau în timpul studiilor selectate mulți tineri.

GAP Year se bucură de un interes deosebit în țările scandinave - mai mult de jumătate dintre aceștia, după absolvirea examenului de absolvire a învățământului secundar, au nevoie de un an în educația lor ulterioară. Probabil că aceste decizii pot fi legate pentru a favoriza viitorii angajatori care au comentarii foarte pozitive despre oamenii care, prin participarea la GAP an caracterizat prin independență în acțiune, buna organizare a muncii și încrederea în sine, ceea ce se traduce într-o îndrăzneală să ia decizii curajoase în viață numai profesionist (pe baza, printre altele: <https://www.polskieradio.pl/42/273/Artykul/1716548,Gap-Year-czyli-przerwa-pelna-korzysci>).

Propunerea noastră descrisă în programul GAP Year pentru tineri are unul dintre cele mai importante avantaje ale pauzei în știință: nu propunem o pauză standard în învățare ca o diferență concretă, incompletă - programul nostru învață în propriul tău ritm și cu mentorii proprii aleși. Aceasta este o propunere pentru cei pentru care educația standard nu poate oferi astăzi educație în formă și ritm adaptate individual pentru fiecare.

DE CE?

zdiviziunile de vârstă scad și creează posibilități



Un bărbat în vârstă de 15 ani poate construi un start de milion de dolari



am devenit mai conectați decât oricând

într-o fracțiune de secundă putem ajuta un om la celălalt capăt al lumii

inteligența artificială înlocuiește oamenii pe piața muncii

intrăm în momentul în care creativitatea și originalitatea devin neprețuite

diploma își pierde valoarea

oricine poate ajunge la cele mai recente surse de informații despre orice temă



Suntem în zilele celei de-a patra revoluții industriale. Descoperirea în zone
inteligența artificială, învățarea automată, robotica, nanotehnologia, tipărirea
3D, genetică și biotehnologie conduc la noi inovații. nou



tehnologiile au început să conecteze lumile fizice, digitale și biologice, influențând
la toate disciplinele, economiile și sectoarele, chiar dacă pun la îndoială opiniile în acest sens
cea ce considerăm a fi uman.

Până în 2020, cererea în toate sectoarele va crește în ceea ce privește competențele sociale, inclusiv
- abilitatea de a convinge, inteligența emoțională și abilitatea de a învăța pe alții,
și reduse la abilități tehnice - de exemplu, programarea și funcționarea mașinii.



Am început să creăm un nou model de dezvoltare și creație.

dorim să construim libertatea deplină, posibilitatea de a fi critici și de a decide în favoarea noastră
un spațiu în care chiar și cele mai radicale și îndrăznețe idei și idei pot
să se ridice, să se dezvolte și să iasă la lumină.

Ni se pare extrem de important să punem la îndoială statu-quo-ul, să reconstruim regulile și să co-creăm o lume
nouă.

Lucrul și rezolvarea problemelor și temelor dificile, cum ar fi sexul, corectitudinea politică, educația, libertatea,
discriminarea. Credem într-o lume în care oamenii folosesc curaj,

pentru a vorbi despre ce nu sunt de acord. Acolo unde încep să acționeze și ajută la crearea prezentului desp
care visează...



Credem în perspectiva oportunităților oferite de lumea actuală în rețea.

Școlile și universitățile nu mai sunt singurul loc unde putem dobândi cunoștințe. Vrem să folosim puterea pe
care o creează - abilitatea de a crea miracole și de a se dezvolta în orice moment. Avem acces la cele mai bune
opțiuni de dezvoltare și de acțiune din istoria lumii. Ele depășesc zidurile școlilor și universităților, transformând
lumea într-un singur mare campus.

TINERILE DE NEVOIE

- căutați calea și modalitățile de a implementa idei pentru dvs.,
- încercarea, inspirarea și experiența, astfel încât să puteți vedea și să puteți folosi
- potențialul dvs. specific,
- găsirea unei comunități de susținere a oamenilor muncii - în care să găsească mentori și să dobândească competențele necesare în lumea actuală de schimbare constantă.

OBIECTIVELE PROGRAMULUI

În mod fundamental, operăm cu:

- cunoașterea instrumentelor utile în procesul de creare și funcționare, abilități de lucru în echipă, abilități de comunicare,
- conștiința de sine, conștientizarea emoțiilor și a bunelor practici personale, învățarea de a avea grijă de tine,
- gândirea critică și înțelegerea profundă a problemelor.

Susținem:

- direcția de dezvoltare, conștiința de sine și domeniul său de activitate,
- abordarea proactivă a vieții, inițiativa, agenția, spiritul antreprenorial,
- abilitatea de a găsi și utiliza oportunități,
- crearea și dezvoltarea efectivă a inițiativelor, a proiectelor și a campaniilor sociale,
- dezvoltarea competențelor: cooperare, planificare, managementul timpului, coeziune, comunicare, învățare rezolvarea și rezolvarea conflictelor,
- trăsături: curiozitate, curaj, proactivitate, perseverență, răbdare,
- capacitatea de a obține independență financiară prin activități care conectează nevoile personale și nevoile celorlalți,
- combinarea și integrarea domeniilor de cunoștințe, competențe și competențe,
- gândirea critică, elaborarea sistemelor de putere și control social,
- arta comunicării și cooperării în diverse medii, instituții și comunități,
- abilitatea de a învăța și a concepe în mod conștient propria lor dezvoltare,
- cunoașterea tendințelor schimbărilor din lume,
- construirea unor relații sănătoase bazate pe empatie și filosofia NVC.



PROGRAMUL FRAME

Programul este format din cinci întâlniri de week-end de peste 3 luni și constă din 5 etape.

Este o perioadă de timp în care participantul va putea să planifice, să pună în aplicare și să evalueze experiențele și fiind mult mai conștienți de sine și mai competenți în acțiune, faceți pașii următori, care îl va aduce mai aproape de slujba cu care este mulțumit.

ETAPA I

- Durata călătoriei / plecării: 2-5 zile. În timpul călătoriei, care va oferi participanților multe emoții și experiențe datorită co-creării sale, problemele care apar în mod natural în timpul așa-numitei procesul de grup. Participanții vor coopera în mod activ cu bună-credință și pentru binele ei înșiși și întregului grup, prin comunicare și de implicare în organizarea de mese eficiente, de planificare program pentru fiecare zi, sau de a lua parte la ateliere de lucru cu asertivitate, empatie și creativă a problemelor de rezolvare (de ex. Situația de simulare de la viața profesională - gestionarea conflictelor, situația de criză).
- Dezvoltarea competențelor sociale - prin implicarea în, de exemplu, voluntariatul, îmbunătățim așa-numitul "soft", găsim satisfacție din cauza impactului asupra comunității, menținând relațiile interpersonale. Rezultatul este un sentiment sporit de aptitudini comunitare și interpersonale. Participarea la voluntariat ridică sentimentul nostru de valoare și împlinire, oferă posibilitatea de a demonstra în multe domenii.
- Schimbarea modului de gândire - introducerea gândirii critice prin verificarea informațiilor disponibile. Spre deosebire de trecut, când trebuia să căutăm informații, astăzi separăm mesajele pe care le primim. Prin urmare, schimbarea constă în: analizarea informațiilor disponibile, distingerea faptelor de opinii, crearea de argumente logice, precizarea consecințelor deciziilor dvs. sau crearea de soluții creative.
- Stimularea curiozității - prin punerea întrebărilor și, de preferință, a celor "drepti", adică ieșirea din zona noastră de confort și intrarea în zona creativă creativă. Având un scop clar definit de conversație, este mai ușor să creați astfel de întrebări și să lucrăm la întrebările "corecte" ne apropiem de conștiința de sine și stimulează dezvoltarea.
- Construirea unei comunități în curs de dezvoltare - în cadrul participării la programul GAP, Year construim o rețea de contacte care vizează sprijinul comun și stimularea dezvoltării. Punem o întrebare - de ce avem nevoie de oameni? Concentrându-ne pe calitate, mai degrabă decât pe cantitate, în mod natural "atragem" oameni cu opinii similare ale lumii, înțelegând oameni cu nevoi similare (dezvoltare, educație, conștientizare) și ambiții.
- Confruntarea cu autoritățile, idolii - invităm oamenii cu autoritate într-un anumit domeniu să se întâlnească, fiind un model pentru noi datorită cunoștințelor sau experienței noastre care ne pot influența gândirea, percepția asupra lumii sau chiar deciziile.
- Oportunitățile de piață arată forței de muncă, pentru a realiza independența financiară - pe o platformă care a fost dezvoltat special pentru acest proiect vom prezenta diferitele etape ale procesului de realizare a independenței - nu numai financiar - într-o mare măsură, ne referim la realizarea conștiinței de sine, pentru că, fiind conștienți de abilitățile dumneavoastră, puteți deveni persoana urmărind o viață fericită. Platforma www.tuplatforma.pl prezintă o serie de posibilități de a participa la un stagiu la angajatorul selectat după ce ți-ai creat propria idee.

- Impactul participanților asupra metodologiei de lucru și modalitățile de rezolvare a problemelor - pentru ca pregătirea să aibă ca rezultat efectele intenționate, este important să se aleagă o metodă de formare adecvată. Este important să se întâlnească mai mulți factori: alegerea corectă a metodei cu numărul de participanți și nivelul de interacțiune dintre acestea. Ne amintim că, potrivit cercetării, cel puțin vom aminti citirea textului, nu ascultând prea mult vorbitorul / liderul, vom obține mult mai multă eficiență introducând cuvinte în acțiune conform instrucțiunilor, dar este mai bine atunci când inventăm acțiunea - o folosim și încercăm agenția noastră. Cu câteva încercări și greșeli, de la care vom trage concluzii, suntem pregătiți să obținem cele mai bune rezultate ale funcționării sale.

ETAPA II

- Conștiința de sine, agenții - elementul esențial al personalității este cunoașterea de sine. Focalizarea atenției asupra propriei persoane promovează conștiința de sine, care este importantă din punctul de vedere al conștiinței - ceea ce am nevoie, să iau decizii care sunt eficiente pentru mine, ce fel de persoană sunt, care sunt nevoile mele și de ce? Este blocul de bază al Da-sein, necesar pentru a obține decizii de viață satisfăcătoare. Influența bunăstării psihologice (care este rezultatul unui nivel înalt de auto-cunoaștere) este de mare importanță pentru motivație și realizările noastre nu numai în domeniul profesional.
- Moralitatea, valorile și filozofia vieții - aplicarea valorilor de bază în viața cotidiană are justificarea ei. În fiecare zi avem anumite standarde, respectarea cărora ne dă un sentiment de securitate și posibilitatea de a colabora. Noi provocăm conversații despre sensul și valorile care ne sunt propuse de lume - pentru igiena mentală, încercăm să ne confruntăm cu opiniile noastre asupra acestor subiecte. Se îmbogățește și oferă răspunsuri la întrebări despre sens, sensul său și nevoia / dorința de a fi în comunitate.
- Independența învățării - în conformitate cu paradigma existenței curiozității naturale în fiecare dintre noi, încercăm să ne convingem că suntem capabili să dobândim competențe într-un mod mai rapid, mai conștient și mai eficient prin participarea la cursuri on-line. Putem alege din sute de produse educaționale oferite pe internet fără a ieși din casă. Acest lucru este deosebit de convenabil pentru persoanele care nu sunt organizate sau care au o mobilitate slabă sau nu sunt convinse de formele tradiționale de educație. Posibilitatea repetițiilor multiple oferă posibilitatea înțelegerii aprofundate, iar învățarea în ritmul propriu întărește efectul educațional. Prețurile accesibile (sau, uneori, cursurile gratuite) justifică alegerea pentru mulți oameni săraci.
- Responsabilitatea, alegerile de învățare, independența în luarea deciziilor - acestea sunt abilitățile necesare pentru o acțiune eficientă. Prin simularea situației din viața de zi cu zi, luăm decizii și învățăm prin acțiune, participând activ la procesul de luare a deciziilor și învățând despre efectele sale, afectând în mod direct satisfacția noastră. Învățând despre metodele analitice de luare a deciziilor, învățăm în mod critic și cu o abordare la distanță pentru multe aspecte. Dorind să învățăm independența, învățăm mintea pentru ceilalți oameni, empatia și concentrarea atenției asupra noastră - un echilibru adecvat între aceste abilități ne permite să scăpăm de impactul cazului asupra vieții noastre și a existenței conștiente.
- Fiind într-un mediu care oferă spațiu pentru a studia nevoile dvs. - există o teoremă, că asocierea cu un mediu adaptat adecvat permite realizarea unui nivel ridicat de realizare. Interacțiunea benefică a abilităților necesare, a factorilor motivatori și a personalității oferă condiții favorabile pentru dezvoltarea inteligenței. Împreună, discutând evenimentele, ne îmbogățim gândirea, lărgim vocabularul, iar prin creșterea dificultăților ne ridicăm nivelul de elocvență. Oferind persoanelor interesate să colaboreze cu corpul, ne adaptăm la diversele nevoi ale participanților.

- Responsabilitatea pentru procesul de învățare - participanții au creat condiții pentru a-și asuma responsabilitatea pentru procesul lor educațional. Uneori trebuie să găsești singur mentorul potrivit, adesea "resursele" pre-propuse nu sunt "servite pe o tavă", ceea ce te obligă să înveți independența și crește stima de sine. Având susținere constantă și știind că, după mai multe încercări nereușite, va fi oferită o "mână de ajutor", este mai ușor să decideți asupra acțiunii. În același timp, participantul este responsabil pentru întregul proces, fiind conștient că beneficiile concrete ale participării conștiente vor fi în primul rând avantajul său. Afișarea oportunităților și furnizarea de îndrumări pentru a acționa, oferind în același timp suport este o modalitate unică de dezvoltare proprie.

ETAPA III

- O propunere de a finaliza stagiile în organizații - ca opțiune pentru a obține o experiență reală. Aceasta este etapa educației practice. După ce a experimentat etapele I și II, este timpul să verificați organizația. Aceasta este o etapă importantă din punctul de vedere al unui tânăr - tocmai atunci aflăm dacă locul de muncă ales este ceva ce putem face în următorii câțiva ani. Este timpul să trecem de la cunoașterea teoretică la practică, dar și să cunoaștem ceea ce ne lipsește și ceea ce putem îmbunătăți. Aceasta este etapa construirii unei rețele de contacte și a unei gestionări abilitate a acestora. Nu toți cei care intră într-o structură ordonată vor găsi ceva pentru ei înșiși. Pentru cei care nu o vor găsi - următoarea etapă IV.

ETAPA IV

- Crearea inițiativelor și a companiilor proprii - participanții fascinați de administrarea propriei companii primesc sfaturi despre cum pot să facă față pieței forței de muncă prin crearea de propria lor inițiativă (de la revizuirea opțiunilor de sprijin financiar la sprijinul de fond și de contabilitate în domeniul de bază). Aici este o platformă utilă www.tuplatforma.pl din nou, unde putem găsi sugestii pentru start-up-uri începători (de la sprijinirea incubatoarelor la așa-numitele îngeri de afaceri).
- Aplicarea experienței - prin participarea activă la oportunitatea de a găsi una adecvată pentru munca ta. Spațiul trăit de participanți în timpul trecerii prin diferitele stadii ale programului GAP Year este o ocazie unică de auto-descoperire și, de fiecare dată, contactul cu alți participanți dă un sentiment de semnificație și acțiune în armonie unul cu celălalt.

ETAPA V

- Construirea propriului portofoliu - vă ajutăm să vă creați brandul personal individual. Utilizând instrumentele prezentate pe platforma www.tuplatforma.pl, îi ajutăm pe participanți la crearea unui portofoliu - un set de experiențe, abilități sau proiecte completate care descriu cifra noastră - reprezintă baza de pornire pentru crearea unui brand personal, dorit și indispensabil într-o lume modernă.

REZUMAT

GAP propus pentru tineret - programul perfect umple golul atunci când într-o anumită etapă a vieții ne surprinde cu nici o opțiune de potrivire pentru noi - aceasta este soluția optimă pentru fluctuante.

Programul oferă o șansă de a elimina declanșarea care ar putea extinde situația noastră temporară instabilă de luare a deciziilor. Programul poate dura 3 luni, dar puteți, de asemenea, să vă alăturați scenei pe care o alegeți - optimă pentru toată lumea.

Programul poate participa într-o etapă selectată individual - este avantajul său remarcabil, pentru că toată lumea el este diferit de noi, învață în moduri diferite și în momente diferite. Fiind în orice moment din viața ta, care doresc să-și lărgescă orizonturile lor, vom crea posibilitatea de dezvoltare continuă în ritmul lor propriu.

Programul GAP An pentru tineret oferă 5 piloni de dezvoltare efectivă:

1. O comunitate de sprijin.
2. Sprijin pentru mentori și practicieni.
3. Inspirație continuă (atelieri, discuții, mooc'i, evenimente).
4. Unelte care susțin funcționarea.
5. Experiența încorporată în lumea reală (stagii + proiect / pornire).

3 module - inspirație, acțiune, reflecție - vor apărea în fiecare etapă

Program. cu toate acestea, accentul va fi pus pe zona specifică la fiecare ieșire.

2 întâlniri de weekend în prima lună	INSPIRAȚIE & SELF-AWARD	testarea și interogarea ipotezelor, creșterea gradului de conștientizare, stabilirea obiectivelor, determinarea zonei de interes, nevoile de dezvoltare, visul, organizarea discuțiilor, participarea în evenimentele din jurul inovației sociale și activismului
2 întâlniri de sfârșit de săptămână în a doua lună	OPERARE	să se alătore echipei de proiect, să participe la atelieri de lucru în jurul valorii de activități, să creeze și să implementeze propriile idei (crearea unui proiect sau participarea la un stagiu)
1 întâlnire de sfârșit de săptămână în a treia lună	REFLECȚIE & DOCUMENTAȚIE	rezumat al experiențelor celebrare construirea unui portofoliu planificarea dezvoltării ulterioare



DOMENIILE CUNOAȘTERII

management de proiect
gândire de proiectare
conducere
întreprindere
dezvoltarea produselor
dezvoltarea organizației
inovațiile sociale
educație
economie, capitalism, piața forței de muncă
comunicare și branding
relații interpersonale
cultura organizației și NVC
futurism auto-conștientizare auto-gestionare
planificarea dezvoltării
mentoring & coaching
sisteme de management
lucrați cu corpul

COMPETENȚE DEZVOLTATE

Profilul competențelor care vor fi dezvoltate în activitățile planificate în cadrul programului:

- Stima de sine realistă
- Încredere în sine
- Construirea relațiilor
- Empatia (înțelegerea altora)
- Flexibilitate (schimbare și adaptare)
- Obținerea de informații

În care elemente ale programului participanții vor putea dezvolta competențe individuale:

Etapa de funcționare	Încredere în sine Obținerea de informații Flexibilitate Construirea relațiilor Empatia (înțelegerea celorlalți)
Întregul program	Construirea relațiilor Empatia (înțelegerea altora) Flexibilitate
coaching și îndrumare	Stima de sine realistă, încredere în sine, dobândirea de informații
Stadiul de inspirație	dobândirea de informații



EFECTE EDUCAȚIONALE

CUNOȘTINȚE

- Știe instrumentele utile în procesul de creare și funcționare
- El știe să aibă grijă de el însuși și de dezvoltarea sa personală
- Are cunoștințe despre startupuri, proiecte și campanii sociale
- Știe regulile de comunicare
- Are cunoștințe despre tendințele globale
- Are cunoștințe de bază despre gândirea de proiectare
- Știe elementele de bază ale managementului de proiect

COMPETENȚE

- Are abilități de comunicare
- Are abilitatea de a lua decizii
- Are capacitatea de a gândi critic
- El poate analiza problemele și găsi soluții
- Poate lua inițiative
- Are abilități antreprenoriale
- Găsiți informații perfecte
- Se poate găsi în situații dificile - rezolvă în mod cuprinzătoare problemele
- El poate gestiona timpul și el însuși la timp
- Are capacitatea de a învăța
- El își poate planifica dezvoltarea
- El poate crea și implementa proiecte reale
- Are capacitatea de a construi propriul portofoliu, valorile individuale, a crea un brand personal
- Are abilitatea de a folosi evenimente, evenimente, conferințe etc.
- Are capacitatea de a-și îmbunătăți competențele, inclusiv calificările profesionale

COMPETENȚELE SOCIALE

- Are inteligență emoțională
- Are flexibilitate cognitive
- Are abilitatea de a lucra într-o echipă
- El cooperează activ cu alții, inclusiv cu mentorii
- Are conștiința de sine, inclusiv propriile emoții
- Are o abordare proactivă a vieții
- Are capacitatea de a coopera
- El poate rezolva conflictele într-un grup
- El poate construi relații sănătoase bazate pe empatie și filosofia NVC

DESCRIEREA MODULELOR

1. INSPIRAȚIE ȘI AUTO-AUTORITATE

În prima etapă a programului, participanții vor primi sprijin de coaching în descoperirea domeniilor de interes și sensibilizarea cu privire la propriile nevoi de dezvoltare. Ei vor afla ce vor să învețe și de ce. Obiectivele și rezultatele clare ale procesului de învățare vor contribui la activitatea sistematică în vederea realizării acestora. Dorim să susținem în mod activ participanții, indicând cunoștințele relevante și punctele forte ale acestora, pe care le vor aduce la procesul educațional, astfel încât să poată construi noi valori asupra lor.

Organizarea parte de inspirație, care implică analiza critică și reflectare a lumii, vom crea un spațiu pentru interogatoriu realitate, abordarea creativă a problemelor lumii și a stârni curiozitatea în rândul membrilor comunității. Acest lucru va fi posibil prin citirea în comun, discuții și vizionarea de filme.

Nu ne dăm seama cât de importante sunt în viața noastră și ce impact imens asupra modei identității, viziunii asupra lumii au aceste activități. discuții comune, partajate citind cărți valoroase se dezvoltă cognitiv, este o sursă de cunoștințe despre lumea înconjurătoare afectează atitudinile, influențează multe simțuri, se dezvoltă în noi un sentiment de estetica și imaginația, îmbogățește vocabularul. Asocierea cu produsele de cultură, în special cu carte, film și teatru, povești și să cunoască experiențele altor oameni, care mai târziu avem o șansă să se mute în viața noastră. Dacă până acum această experiență a lumii nu ne-a fost dată, vom câștiga rapid cunoașterea valorii experienței comune a culturii; dorim ca participanții să se inspire unii alora, de exemplu, printr-o conversație după un film de screening, care are adesea un impact mai mare decât orice fel de "vorbăreț" amintit amintit de la școală.

O astfel de educație este mai valoroasă deoarece dobândim informații într-o atmosferă prietenoasă și în împrejurări externe interesante.

Vrem participanții să se susțină reciproc și în afara întâlnirilor de weekend - prin participare în evenimente sau recomandând surse educaționale online pe grupul Facebook, prin urmare o mare parte din primele convenții vor include părți de integrare.

2. ACȚIUNEA

Participanții la program își vor dezvolta competențele și vor câștiga experiență în practică - crearea unui proiect sau participarea la un stagiu. Acționând în echipele de proiect care vor deveni stabilite între membrii comunității, își vor spori abilitățile de a acționa, de antreprenoriat și de eficiență. Ei vor avea ocazia de a se testa în diferite roluri și de a-și testa zonele de interes.

Învățarea înseamnă a trage concluzii și semnificații din experiențele și întâlnirile care se întâmplă cu noi în fiecare zi, nu numai pe cele care în mod obișnuit sunt înțelese ca educative - de exemplu, lecții la școală. Prin integrarea unei probleme specifice în experiențele participanților și prin crearea de experiențe reale între provocările lumii, cunoașterea și dezvoltarea sunt transferate de la "clasă" la sfera practicii.

Activitatea practică permite aplicarea cunoștințelor teoretice dobândite, permite învățarea relațiilor și dependențe legate de fenomene și procese specifice. În plus, permite o mai bună înțelegere și memorie mai durabilă a mesajelor achiziționate. Activitatea practică este, de asemenea, un factor favorabil învățării independentei, motiv pentru care este atât de important să se permită participarea la rezolvarea problemelor practice în anumite domenii ale vieții.

Unul dintre avocații acțiunii practice în procesul educațional a fost John Dewey (1859-1952) - filosof, psiholog și educator american, profesor la Universitatea din Chicago. El a creat un sistem pedagogic bazat pe presupunerea că conținutul și metodele de predare trebuie adaptate la natura copilului, iar principiul principal ar trebui să fie "învățarea prin acțiune". John Dewey a fost inițiatorul conceptului de școală de lucru, în care studenții au dobândit cunoștințe prin efectuarea de diferite lucrări de artizanat. Lucrările sale principale sunt: "Crezul meu pedagogic" (1897), "Școala și societatea" (1899), "Cum gândim" (1910) și "Democrația și educație" (1916).

Acțiunea va consta în participarea la coorganizarea reuniunilor în cadrul programului, organizarea de întâlniri pentru membrii comunității între conferințe sau crearea de proiecte. Schimbul de experiență, elaborarea de concluzii și susținerea și planificarea etapelor ulterioare ale activităților vor avea loc în cadrul convențiilor sub forma acțiunii de învățare.

3. REFLECȚIE ȘI DOCUMENTARE

Ultima parte a programului susține reflectarea experienței acumulate, a documentației sale și a planificării planului în continuare. Această etapă va permite participanților să sporească conștiința de sine și modul lor de învățare eficient. În opinia noastră, reflecția este un element indispensabil al învățării. Conceptul de reflecție este asociat cu un om care se gândește, se minunează. Adesea, subliniem frecvent că "trebuie să gândim ceva peste", "gândeți-vă în mod pașnic". Autori reflexivi sunt de acord că este un proces conștient și activ (Dewey, Moon, Kolb). Începe atunci când învățăm probleme complexe atunci când lucrăm, învățăm, pentru care nu există răspunsuri simple și neechivoce. Dacă decideți să reflectăm, folosim ceea ce știm deja - experiența, ideile noastre, dar și emoțiile, observând în mod activ și analizând posibilele soluții sau modalități de atingere a obiectivului. Reflecția se referă în principal la practică - învățarea prin experiență. Este un proces extrem de individualizat și personal.

Puteți întreba despre scopul reflecției și va fi o întrebare validă, deoarece reflecția este prezentă oriunde învățatul încearcă să-și amintească și, mai presus de toate, să înțeleagă materialul și să se refere la experiența lui anterioară.

Datorită reflecției este posibilă, de exemplu, reformularea sau discutarea ideilor.

De ce învățăm mai bine atunci când ne gândim la asta? Există trei motive principale pentru această (Moon):

- Reflecția încetinește activitățile, determinând absorbția faptelor și șansa de a le conecta, punând întrebări.
- Angajarea în reflecție, ceea ce facem are un sens mai mare pentru noi.
- Conștientizarea noastră în domeniul învățării crește.

Omul are nevoie de o mulțime de situații educaționale diferite pentru a distinge în mod clar aspectele-cheie ale contextelor lor, pentru a folosi cât mai mult potențial ca potențial pentru dezvoltare. Prin urmare, vom introduce practici care implică participanții în propriul proces de învățare și vor crea condiții de evaluare și evaluarea personală a diferitelor forme din program.

MODULUL 1. INSPIRAȚIA ȘI AUTO-AUTORITATEA

Cercetarea răspunsurilor la întrebări: cine sunt eu (dezvoltarea personală)? În ce lume aș vrea să trăiesc (inovații sociale)? O încercare de a pune sub semnul întrebării ipotezele existente, crește conștiința de sine cu de exemplu stabilirea obiectivelor (pe termen scurt și pe termen lung) - înțelegerea importanței unui scop.

Acest modul va defini zona noastră de interes și nevoi de dezvoltare, ceea ce este important din punctul de vedere al deciziilor luate. Prin discuții, pe parcursul cărora vom învăța să căutăm argumente și pentru a le prezenta în mod rezonabil, vom avea capacitatea de a trage concluzii.

De asemenea, vă încurajăm să participați la evenimente în care veți avea ocazia să cunoașteți și să discutați cu mentorii - oameni care de obicei nu sunt disponibili zilnic..

elementele permanente ale convențiilor:

cercul comunității

momentul de reflecție asupra experiențelor personale din program, crearea în comun a cercurilor de creare a programului vizează, de asemenea, soluționarea eventualelor conflicte care pot apărea în cadrul grupului. Autorul metodei cercului Dominic Barter este cel corectiv, combinând ideea dreptății cu modelul de comunicare a comunicării non-violente (NVC).

Această metodă constă în audierea și luarea în considerare a pozițiilor tuturor membrilor grupului afectați de situația dată (direct și indirect).

proiect de grup

colaborând pe orice proiect care vă va permite să dezvoltați abilități de cooperare și comunicare și vă permite să modifice lumea și stîrnește activitatea necesară pentru funcționarea eficientă și satisfăcătoare - fazele succesive ale procedurii conform metodei proiectului: pregătirea proiectului, punerea sa în aplicare, precum și raportul de evaluare cu privire la rezultatele acestor rezultate permite eliminarea economică a timpului (de învățare auto-gestionare la momentul respectiv).

atenție

petrece ziua singur în natură pentru inspirație și reflecție pe drumul său în continuare - un moment care permite sinteza gândurilor lor desprinse din viața de zi cu zi. Momentul necesar pentru auto-analiză și de a face un fel de rezumat.

prezentare

prezentând celorlalți ceea ce toată lumea a învățat despre ei înșiși la sfârșitul primelor două convenții - în câteva propoziții, cu cuvinte simple, o descriere.

coaching-ul

au o sesiune de coaching personal.

posibile ateliere:

vis

Împărțind cele mai generatoare de energie și ceea ce visăm - când avem un scop, facem totul pentru a ne mișca în direcția cea bună. Respingem obiceiurile vechi prin dobândirea de noi abilități. Nu contează în ce zonă doriți această schimbare, dacă ne-am decis să acționăm în conformitate cu obiectivul pe care ne-am stabilit, ne motivează reciproc, păstrând câteva reguli simple: Determinați obiectivul dvs. (scurt - termen), a stabilit primul și pentru a începe lucru. Colaborarea în cadrul grupului va fi motivantă și va susține realizarea obiectivului.

căutând o misiune personală

uita-te pentru provocările și impactul asupra lumii care face cea mai mare satisfacție - Dan Buettner, un cercetător american, care caută o rețetă pentru longevitate, a declarat că una dintre principalele condiții pentru longevitate (în plus față de dieta, stil de viață activ și relația strânsă cu ceilalți) este de a defini misiunea ta în viață - pentru că pentru care ne ridicăm în fiecare dimineață de la pat. Această conștientizare a misiunii este de mare importanță nu numai din cauza duratei vieții, ci mai ales a calității acesteia.

Viktor Frankl, psihiatru austriac, în cartea sa „Căutarea omului pentru însemnând“ a creat o teorie, o metodă de lucru terapeutic cu clientul, ajutându-l găsească „sensul vieții“ - misiunea vieții lui. Frankl a observat că lipsa de sens în viață este, de asemenea, o problemă a lumii moderne. Când un om nu-și cunoaște vocația, el trăiește în funcție de valorile și scopurile celorlalți: părinți, comunitate, companie, ideologii externe. Până când știi misiunea ta și să nu acționeze în conformitate cu ea, mai mult sau mai puțin conștient suferă, este creativ, are un sentiment de goliciune.

conducere

descoperirea punctelor forte și construirea lor - abordare actuală, educație, educație și dezvoltarea profesională s-au axat în principal pe căutarea unor lacune în noi, a lacunelor de competență și a punctelor slabe. Construirea carierei dvs. în lupta împotriva slăbiciunilor sau a lipsei de predispoziție este o cale dreaptă spre frustrare și nu îndeplinește.

Conform celor mai recente cercetări, direcția cea bună este să presupunem că fiecare dintre noi are un set de predispoziții și abilități unice.

Există mai multe elemente pe punctele tari: cunoștințe (teoretice, empirice), abilități (toate acestea, în ceea ce suntem cei mai buni) și talentul (modelul natural de comportament, gândire, sentiment, comunicare).

lucrați cu corpul și meditația

Lucrând cu atenție - când ne concentrăm, suntem mai bine conștienți de propriile noastre gânduri, emoții și de a le gestiona mai ușor. „În ceea ce privește mindfulness de predare pentru a observa gândurile, corpul, senzațiile fizice și lumea din jurul nostru - să fim conștienți de ceea ce ne confruntăm în prezent, acceptând pe deplin“ (Christoph Germer, un profesor de psihiatrie, la Harvard Medical School). Practicarea mindfulness printr-un simplu, dar profund exercițiu de actorie, vom dezvolta capacitatea de a întrerupe cicluri de anxietate, stres, oboseala, sau nefericire.

provocări ale lumii

studierea provocărilor cu care se confruntă lumea, verificarea soluțiilor actuale și crearea unor soluții noi - confruntarea observațiilor făcute și schimbul de opinii, opiniile cu privire la provocările actuale. În funcție de scopul și amploarea proiectului de cercetare, interviuri cu observatorii din lume, a verifica disponibilitatea instrumentelor de dezvoltare necesare, unele de respingere ca învechite și a utilizării puțin, oferind în acest nou loc, mai adaptat la lumea modernă.

învățare

înțelegerea procesului de învățare și reflecția asupra propriului mod de dezvoltare - învățarea este un proces în care o persoană participă în fiecare zi, pe tot parcursul vieții. Nu o face întotdeauna într-un mod conștient. Școala, organizarea procesului de învățare, nu oferă întotdeauna o oportunitate de a se angaja într-un proces de învățare planificat, cu o finalitate, rareori creează situații de învățare în așa fel încât elevii să aibă posibilitatea de a participa în mod autentic și conștient în acest proces.

În cadrul atelierului, propunem o utilizare reflectivă și profundă a strategiilor de învățare, evidențiind rolul important al motivației și stimulând nivelul acesteia. Învățarea este procesul de stăpânire a informațiilor, comportamentului, modificarea formelor de comportament existente (Okon, 2003). Învățăm nu numai mesaje specifice, dar și valori, atitudini, distincții, concepte concrete și abstracte, reguli (Galloway, 1988)

Psihologul, Ewa Czarniawska, subliniază că strategiile de învățare sunt modalități de acțiune, activități specifice, luate în mod conștient pentru a-și aminti informația și pentru a le putea aminti într-o situație specifică. O persoană care utilizează în mod conștient strategii de învățare poate răspunde nu numai la întrebarea "Cum să acționez?", Dar și "de ce într-o anumită situație educațională acționez în acest fel?".

brainstorming

colectând idei pentru un proiect de grup. În prezent, termenul de „brainstorming” este folosit pentru a descrie acțiuni de către un grup de generare de idei, inițial (în 50 l lui.), Dar a fost o tehnică specifică propusă de Alex Osborn - director al industriei de publicitate. A fost Osborn care a codificat principiile de bază care sunt utilizate de mulți oameni astăzi, în cadrul ședinței comune de a genera idei: le propun cât mai mult posibil, nu vă faceți griji dacă ești prea nebun, dezvoltă propunerile de la refrenul începând de la critici.

proiectarea proiectului

proiectarea fundamentelor unui proiect de grup - lucrul în echipă pentru soluționarea unei probleme pentru o anumită problemă de proiect, conform metodologiei de management al proiectului. Echipe de proiect de 3-5 persoane se angajează să implementeze un proiect selectat dintre propunerile depuse. Activitatea fiecărei echipe este supravegheată de supraveghetorul proiectului. Cheia succesului în metoda proiectului este de a convinge echipele să preia responsabilitatea pentru îndeplinirea sarcinilor specifice în cadrul proiectului. Supraveghetorul proiectului nu ar trebui să fie singurul expert în domeniu și nu ar trebui să fie cel care "știe mai mult".

Un proiect de grup necesită abilități organizaționale, împărțirea sarcinilor, comunicare și cooperare eficiente. Task protector de sarcini:

- sprijin în loc de exhumare,
- stimularea dezvoltării intereselor,
- încurajarea rezolvării problemelor creative,
- încurajarea utilizării diverselor surse de informații,
- crearea de oportunități de discuție și negociere a soluțiilor propuse,
- încurajarea analizei greșelilor făcute (tragerea concluziilor acestora).

MODULUL 2. OPERARE

Examinarea răspunsurilor la întrebări: cum să creai un proiect pentru a introduce schimbarea despre care vizez? (design și dezvoltare de produse, management de proiect, dezvoltare organizațională, comunicare și branding). Crearea de echipe de proiect - fiecare echipă primește informații despre obiectivul acțiunii și fiecare persoană din echipă știe care va fi contribuția sa finală la forma produsului final - determinăm liderul și oamenii care desfășoară activități individuale. Stabilirea unor reguli clare de comunicare permite un bun început cu proiectul.

elemente permanente ale reuniunilor

cercul comunității

un moment de reflecție asupra experiențelor personale din program, crearea în comun a programului proiect individual trecerea de la vise la acțiune, lucrul la orice proiect sau obținerea unui stagiu care vă va permite să vă dezvoltați abilitățile și să influențați lumea

prezentare

prezentând în fața celorlalți ceea ce toată lumea a învățat despre ei înșiși la sfârșitul modulului

mentorat

posibilitatea de a inspira sau de a primi sprijin de la un mentor în provocarea care va apărea în timpul celui de-al doilea modul

posibile ateliere:

NVC

învățarea comunicării de la nivelul nevoilor și sentimentelor, învățarea rezolvării conflictelor - creatorul acestei metode este Marshall Rosenberg, care a formulat modelul cu 4 pași - un instrument care favorizează învățarea unui nou mod de a comunica, facilitează stabilirea de contacte. Datorită acestei metode, putem oferi ușor și pe scurt ceea ce este important pentru noi (folosind mai puțin de 40 de cuvinte). Modelul se bazează pe combinarea observațiilor - faptelor cu sentimentele și nevoile noastre, pe expresia și formularea conștientă a unei cereri clare. Intenția discursului este un acord care ia în considerare nevoile ambelor părți.

Nevoile sunt un element esențial al întregului model deoarece motivează fiecare activitate umană. Comportamentele noastre răspund nevoilor. În schimb, empatia este înțeleasă ca o încercare de a urmări sentimentele și nevoile altor persoane.

Un acord fără violență învață să găsească o strategie de acțiune, astfel încât să poată fi satisfăcute nevoile tuturor părților. Căutăm soluții care să știe că există multe strategii pentru a satisface nevoile și că avem instrumente pentru a rezolva conflictul din poziția "câștig-câștig".

facilitarea

Învățând cum să faciliteze întâlnirile, atelierile și procesele într-o organizație la nivel de grup. Facilitarea este un proces în care o persoană menționată ca un facilitator, neutru și care nu deține puteri asupra întâlnirii merytoryki, crește eficiența grupului în atingerea acestor obiective, în situații complexe de incertitudine, ajutând la diagnosticarea problemei, identificarea posibile soluții, decizii și pregătire pentru acțiuni ulterioare.

Asumarea de bază a facilitării este de a ajuta grupurile să găsească propriile răspunsuri la întrebarea adresată anterior.

Dezvoltarea și utilizarea mai largă a facilităților în ultimii 20 de ani în diverse domenii de activitate, sau comunitățile locale rezultă dintr-o abatere de la stilul de conducere al conducerii și un interes mai mare față de abordarea orientată spre participarea largă a membrilor organizației la deciziile luate.

crearea de produse și servicii

Învățarea proceselor de creare a experiențelor, a serviciilor și a produselor care să fie compatibile cu nevoile grupului țintă

și având un impact asupra lumii - "Strategia de produs, pentru a fi eficientă, trebuie să fie coordonată cu alte strategii de marketing: preț, distribuție și promovare" (M. Pańczyk, 2015). Din păcate, acest lucru nu este suficient pentru a prezice și selectați în mod eficient grupul țintă. Din punctul de vedere al întreprinzătorului, este necesar să selectați în mod corespunzător grupul țintă, deoarece se traduce în capacitatea companiei de a funcționa și modalitățile de vânzare a produselor sau serviciilor oferite. Fără să știm cine sunt clienții noștri, să ne cunoaștem gusturile și comportamentele tipice, probabilitatea de a obține profituri mari este neglijabilă.

modele de pornire și modele de afaceri

Înțelegerea dimensiunii practice de a rula un start-up și de a crea asocieri profitabile - vom da posibilitatea de a compara ideile lor de afaceri cu opinia mentori (capital de risc, sau metodologii de pornire asociații, experți de marketing). Bazându-ne pe observația lumii, ceea ce există deja, putem învăța cum să modificăm ideile existente - creația este principiul de astăzi. Testarea continuă este o indicație suplimentară; Thomas Edison a spus că nu a reușit niciodată - tocmai a descoperit 10.000 de soluții eronate.

marketing și comunicare

descoperind modalități de a comunica bine și de a prezenta ideile și proiectele dvs. - folosind tehnologii moderne în contact cu clienții, fără a utiliza instrumentele învechite și ineficiente. Metodele tradiționale nu îndeplinesc întotdeauna sarcina lor, în același timp, crearea de noi tehnici neconvenționale de marketing și instrumente care vă permit să atingeți în mod eficient efectele lor, de exemplu, de marketing de conținut -. Tehnica, care constă în crearea și distribuirea de conținut relevant și valoros (sub formă de e-carti, filme, studii de caz, prezentari online, infografice, tutoriale, podcast-uri, webinarii), cu scopul de a atrage, să dobândească și să se angajeze un public țintă clar definit (Conținut Institutul de Marketing).

Este necesară o educație constantă și o observare continuă a activităților din domeniul marketingului; astăzi putem spune deja că unelte precum mass-media sociale sau bloguri își vor consolida rolul și vor deveni chiar mai de dorit ca modalitate de a atinge obiectivele de afaceri ale multor organizații.

MODULUL 3. REFLECȚIE ȘI DOCUMENTARE

Cercetarea răspunsurilor la întrebări: ce am învățat despre mine, lumea, creația și ce intenționez să fac în continuare? Care sunt gândurile mele, concluzii din analiza deciziilor luate până acum de mine. Ceea ce pot / ar trebui / ar trebui să corectez în afacerea mea cu cine aș putea fi întâlniți / aveți o sesiune de coaching pentru a confirma în deciziile mele?

În final, crearea unei forme simplificate a raportului, care poate fi o simplă carte de proiect (titlul, descrierea efectelor, justificarea selecției temei, obiectivul principal al proiectului și metodele de cercetare, analiza rezultatelor și concluziile recomandărilor).

elemente permanente ale reuniunilor

cercul comunității

un moment de reflecție asupra experiențelor personale din program, crearea în comun a programului.

prezentare

prezentând celorlalți ceea ce toată lumea a învățat despre ei înșiși, lumea și creând la sfârșitul programului, o reflecție pe o cale personală.

coaching-ul

au o sesiune de coaching personal.

posibile ateliere:

construirea unui portofoliu

A învăța să prezinte și de a crea propriile lor „portofoliu” experiență - schimbarea realității aduce cu ea multe provocări, cum ar fi, de exemplu, necesitatea aplicării în practică a cunoștințelor, abilităților și competențelor sociale.. Portofoliul nu este nimic ca pune natura muncii noastre, dezvăluind atitudinea noastră față de lume, alți oameni - este o reflectare a activității noastre (descrierea lor ilustrată într-un mod creativ, personalizat prin a face o selecție atentă a mass-media și materiale, cum ar fi fotografiile, imagini video, prezentări media, fragmente de texte.

construirea unui brand personal

învățând despre modalități de a crea imaginea și promovarea - o marcă personală înțelege că ceva mai mult decât o imagine, ci și ceva care ne distinge (personalitate, educație, chiar și exteriorul nostru). Construirea unui brand personal reprezintă o îmbunătățire abilă în domeniul dvs., combinată cu comunicarea profilului dvs. expert către grupurile de destinatari cheie.

METODA DE DEZVOLTARE A COMPETENȚEI DE ACȚIUNE, GÂNDIREA CRITICĂ ȘI SELF-MEDIA

A. GÂNDIRE CRITICĂ

- Întrebări adresate participanților, fără răspunsuri gata, oferind spațiu pentru a descoperi lucrurile pe cont propriu, în timp ce învățați instrumente sau etape de inspirație, consiliați participanții să folosească ceva sau au luat-o pe ei doar atunci când simt acel fel.
- Chestionarea ipotezelor de bază pe care le avem despre lume și pe noi înșine - introducerea gândirii critice prin verificarea informațiilor disponibile. Spre deosebire de trecut, când trebuia să căutăm informații, astăzi separăm mesajele pe care le primim. Prin urmare, schimbarea constă în: analizarea informațiilor disponibile, distingerea faptelor de opinii, crearea de argumente logice, prezicerea consecințelor deciziilor dvs. sau crearea de soluții creative.
- Acordați atenție părților cognitive.
- Examinarea "evidenței" aparente a existenței, căutarea altor opțiuni.
- Inspirație prin contactul cu autoritățile (de exemplu, gânditori sau activiști)).

B. OPERARE

Instrumente de învățare:

- sprijinirea procesului de creare:
 - > gândire de proiectare (hărți empatice, persona, ideeție, instrumente de brainstorming, instrumente de prototipare),
 - > cercul de aur,
 - > teoria schimbării,
- pentru munca în echipă și dezvoltarea abilităților de comunicare:
 - > instrumente de facilitare,
 - > NVC,
 - > oferirea și primirea de feedback.

C. UTO-CONȘTIENTIZARE

- Feedbackul grupului, cunoașterea potențialului dvs. specific.
- Reflecții la sfârșitul fiecărei zile și stadiul programului.
- De ce ateliere de descoperire.
- Lucrați cu corpul.
- Învățarea de a trece prin trei stări de conștiință (împrejurimi, emoții, gânduri).
- Lucrați cu atenție.
- Asistență individuală pentru coaching.

COACHING

Coaching - deseori înțeleasă și folosită ca sinonim al îndrumării. De fapt, coaching-ul este un proces în care participantul nu primește sfaturi gata. Sarcina de antrenor (profesor) este abil direcționând conversația în așa fel încât participantul să găsească soluția cea mai exactă la problemele lor și modul de a atinge un anumit scop. Prin a pune o mulțime de întrebări așa-numite limite care au participant de plumb pentru a reflecta coaching-ul, coaching-ul este de a extinde perspectiva, pentru a stimula gândirea creativă, pentru a descoperi noi soluții. Foarte important, antrenorul nu trebuie să fie un expert în acest subiect, cel mai important, să cunoască bazele de coaching și să aibă cunoștințe adecvate în domeniul psihologiei și au experiență în susținerea personal și dezvoltarea participantului.

Subiectele posibile pentru a se deplasa în timpul coaching-ului sunt: înțelegerea autorității și a relației emoționale cu ea, ceea ce este legat de aceasta; aspirații; realizarea competențelor necesare pentru realizarea aspirațiilor lor; relațiile pe care participanții ar dori să le aibă cu ceilalți în viața lor. Întâlnirile de coaching ar trebui adaptate la nevoile individuale ale participantului, iar subiectul lor poate fi ușor diferit.

Programul va utiliza feedback-ul nu numai între lideri și participanți, ci și participanții înșiși pentru a-și susține reciproc dezvoltarea. Reflectarea de sine și obținerea de feedback de la alții pot consolida semnificativ procesul de învățare și văd rezultatele eforturilor.

MENTORAT

Mentorat – este cel mai adesea menționată ca o relație master-student. O persoană cu experiență într-un domeniu specific, familiarizată cu detaliile și specificitatea muncii într-o anumită industrie și cu un anumit rol, oferă sprijin unui participant mai puțin experimentat. În consecință, mentorul se bazează pe dezvoltarea bazată pe transferul de cunoștințe, abilități - atât tehnice, cât și legate de modul de implementare a sarcinilor specifice, precum și prin indicarea unor modalități de a face față stresului sau de a rezolva conflicte. Mentorul este adesea pentru participantul la profesor.

Fiecare participant are propriul mentor în program. Mentoring este înțeleasă ca o formă de acompaniament, suport emoțional și substanțial, precum și inspirație.

ÎNVĂȚĂMÂNTUL COMUNITAR

O comunitate de oameni cu același scop poate fi un sprijin important în procesul de dezvoltare. Noi creăm spațiu pentru sprijin reciproc în timp ce învățarea prin schimbul de cunoștințe, experiență și alte resurse valoroase, integrând o varietate de opinii ale participanților și de conducere a programului, precum și crearea unui spațiu pentru cooperarea lor, asistența reciprocă și utilizarea rețelelor.

Ne pasă de sentimentul de apartenență și de securitate în rândul participanților la program. Nivelul lor de angajament și cât de mari provocări vor face față depinde, printre altele, de modul în care se simt.

Ne pasă de o mare diversitate a membrilor comunității - în ceea ce privește genul, vârsta, rasa, religia, sexualitatea sau practicile de învățare. Noi credem că o comunitate diversă în termeni de experiență iar viziunile vor fi o valoare pentru toți membrii săi.

RĂSPUNDEREA

Credem că toți ar trebui să fie responsabili pentru ei înșiși. Prin urmare, participanții la program își vor planifica propria dezvoltare. Ei vor putea conta pe sfaturi și inspirație de la mentori experimentați și alți membri ai comunității.

Programul este format din cele două ateliere planificate, precum și spațiu pentru a se asigura că participanții înșiși alocăția - organizarea de ateliere proprii, discuții pe teme de interes vor decide dacă să participe la evenimente.

Pe lângă faptul că oferă un cadru și instrumente care să ajute la acțiune, tema și complexitatea proiectelor depind doar de participanți.

FORMĂ FLEXIBILITATE

Fiind responsabil pentru propria voastră învățare este posibilă numai dacă aveți libertatea de a planifica. Toată lumea are dreptul să aleagă ce, cu cine și cum să învețe. Întreaga ofertă educațională este o propunere pe care participanții o poate folosi în funcție de propria apreciere. Participanții au spațiul de co-creare a programului - oferind feedback și influențând aspectul final al programului.

DEZVOLTARE

Participanții se vor dezvolta încercând, testează și găsind răspunsuri la întrebări deranjante. Programul nu va fi o pregătire pentru viață, ci o viață în sine.

Încurajăm participanții să reflecteze la ceea ce și cum învață, sugerăm o conversație despre învățarea de a învăța.



NECESITĂȚI 21 SECOLE

Am creat un program care răspunde nevoilor lumii actuale. Ea dezvoltă competențele necesare în prezent pe piața muncii. Aceasta sporește conștiința de sine și oferă acces la instrumentele necesare învățării pe tot parcursul vieții. Dezvoltă capacitatea de a utiliza și de a folosi în mod creativ informațiile într-o lume a schimbărilor constante și a accesului la informații în orice moment.

"Introducerea procesului educațional în mediul de funcționare zilnică a unui participant stagiar sau atelier, în rutina lui, este una dintre cele mai mari provocări pentru cei responsabili pentru lărgirea competențelor angajaților. Învățăm tot timpul, deși nu tot ceea ce facem este un proces conștient care vizează extinderea cunoștințelor. Cantitatea de conținut pe care un om modern o presupune este incredibil de mare decât chiar generațiile străbunicilor săi. De exemplu, de la începutul anului până la sfârșitul anului 2003, omenirea a produs 5 date extrabajt ($5 * 10^{18}$), iar deja în 2012 am obținut aceeași cantitate de date în doar 48 de ore. Mințile noastre sunt supraîncărcate cu informații, de aceea este atât de important să folosiți instrumente care, pe baza cunoștințelor din domeniul psihologiei sau al pedagogiei, vă vor ajuta să gestionați eficient conținutul dobândit în memoria voastră. Ca societate, avem nevoie de instrumente eficiente și bine concepute pentru a depăși haosul de informare care a apărut și se ridică în capul nostru prin revoluția informațională. "*

***Un fragment dintr-o conversație cu Grzegorz Świąchem - partener în Nowe Motywacje >**

<https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/za-10-lat-bedziemy-rekrutowali-zupelnie-innych-pracownikow-niz-dzisiaj,56683.html>

Potrivit președintelui Fundației Startup Polonia, Julia Krzysztofiak-Szopa, "Sistemul educațional imperfect, care nu produce suficienți experți antreprenoriali, devine un obstacol enorm pentru inovația poloneză. În primul rând, oferta de universități din Polonia nu depășește provocările viitorului (...)" (Raportul 2018 al întreprinderilor poloneze).

Programul GAP Year creat de noi pentru nevoile oamenilor care doresc să-și gestioneze educația într-un mod adaptat cerințelor actuale ale pieței muncii este un răspuns la cererea pieței.

Autori:

OFF school foundation, Facultatea de Tineret, Universitatea Alternativă (București, România)



Programul a fost creat cu suportul:

