

**TEATR**  
**RYNKU PRACY**  
**SCENA 19–25**

# TEATR RYNKU PRACY SCENA 19–25

Edyta Dyrka

## MATERIAŁY DYDAKTYCZNE DLA PRACOWNIKÓW AKADEMICKICH BIUR KARIER

Lubelska Fundacja Rozwoju  
ul. Rynek 7  
20-11 Lublin

[lfr@lfr.lublin.pl](mailto:lfr@lfr.lublin.pl)  
Doradca zawodowy innowator  
Edyta Dyrka  
[e.dydka@o2.pl](mailto:e.dydka@o2.pl)

Lublin 2019



MINISTERSTWO  
ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt: „Mikro innowacje – makro korzyści” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany przez Lubelską Fundację Rozwoju oraz Gminę Miejską Lublin/ Miejski Urząd Pracy w Lublinie na podstawie Umowy o dofinansowanie Projektu grantowego nr POWR.04.01.00-00-I042/15 zawartej z Ministerstwem Rozwoju

## Wstęp

Jakie możliwości startu zawodowego mają aktualnie osoby kończące studia, a jak to wyglądało jeszcze 5, 10 czy 15 lat temu?

Jak poznać perspektywę młodych ludzi, by adekwatnie wspierać ich w satysfakcjonującym starcie zawodowym?

Jak akademickie biura karier aktualizują swoją ofertę, by odpowiadała na potrzeby studentów?

Szczere zadanie sobie tych pytań i uświadomienie braku jasnej odpowiedzi na nie stało się impulsem do podjęcia działań. Pytania te zapoczątkowały pracę nad innowacją społeczną, której celem było poznanie aktualnej perspektywy młodych ludzi, a następnie znalezienie skutecznego kanału komunikacyjnego pozwalającego budować porozumienie między pokoleniami na rynku pracy. Opracowałam innowacyjną metodę pracy ze studentami, która jest adresowana do doradców zawodowych związanych z biurami karier.

Dla dużej części studentów polskich uczelni termin „doradztwo zawodowe” jest znany, pojawia się przy okazji dodatkowych programów edukacyjnych lub doradztwa świadczonych przez

biura karier. Przez wiele uczelni przetaczały się lawinowo programy rozwojowo-edukacyjne obejmujące warsztaty, doradztwo czy prelekcje dotyczące tematyki rynku pracy. W ostatnich latach studenci mieli okazję zapoznać się zarówno z tematyką pisania listów motywacyjnych i przygotowania CV, jak i rozwoju osobistego czy kompetencjach miękkich.

Warto zadać sobie pytanie, czy ta forma i treść nadal odpowiadają potrzebom obecnych studentów i wyczerpują możliwości adekwatnego wsparcia przy wyborze ścieżki zawodowej?

Pracując z młodymi ludźmi, zauważyłam, że mają dużą wiedzę tematyczną lub szybko mogą ją pozyskać z różnych źródeł, ale często ich problem jest podjęcie wiążących decyzji zawodowych. Wykładowcy czy trenerzy przekazują studentom ogrom wartościowych informacji, bazujących na swoim wieloletnim doświadczeniu zawodowym i osobistym. Jednocześnie widzę, jak rzadko studenci są w stanie tę wiedzę wykorzystać, nie będąc na nią gotowymi na aktualnym etapie życia. Rozmawiając z rodzicami młodych ludzi, słyszę, jakie mają plany na „karierę” dla swoich dzieci, co sądzą na temat ich zdolności i potencjału zawodowego. Często wypowiedzi te są wynikiem obiegowych opinii i mitów o rynku pracy oraz swoich oczekiwaniach, niebiorących pod uwagę perspektywy własnych dzieci.

Wiele spostrzeżeń pojawiających się podczas mojej pracy w biurze karier spowodowało potrzebę opracowania nowej metody doradztwa zawodowego. Narzędzie to miałoby skutecznie i atrakcyjnie realizować doradztwo zawodowe, a jednocześnie dostarczać studentom możliwości szerszego komunikowania się, mówienia światu o swoich przemyśleniach, obawach – swojej aktualnej sytuacji związanej z rynkiem pracy. Miałoby ono pozwalać na szerszą dyskusję o sytuacji ludzi młodych na rynku pracy, włączając w nią wykładowców, władze uczelni

czy pracodawców. Niniejsza publikacja przedstawia takie właśnie narzędzie, które zostało opracowane i przetestowane na grupach studentów. Narzędzie to – metoda doradztwa zawodowego – już na etapie testowania i opracowywania zbierało pozytywne recenzje zarówno ludzi młodych, jak i ekspertów. Zapraszam do zapoznania się z metodą „**Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25**”.

# I

## Cele i zastosowanie metody „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25”

Współcześnie dostrzegamy znaczące różnice pokoleniowe, które stają się zauważalne nie tylko na rynku pracy. Do słownika weszły określenia: baby boomers, pokolenie X, millenials, pokolenie Y czy Z itd. Warto zadać sobie pytania: jak duże znaczenie ma dla nas to, że w miejscu pracy funkcjonują obok siebie różne pokolenia? I jak różnice między nimi będą się zmieniały z upływem czasu?

Różnice między następującymi po sobie pokoleniami istniały zawsze. Często temat ten był dostrzegany w charakterystyce konkretnej epoki historycznej, w literaturze czy sztuce. Przyglądając się postawom i wartościom, które dla jednego pokolenia były bardzo ważne, widzimy, że w kolejnym przechodziły one znaczącą ewolucję, a czasem wręcz rewolucję.

Obecnie w Polsce i na świecie mamy jednak do czynienia z sytuacją, kiedy obok siebie pracują i będą pracowały osoby o stosunkowo niewielkich różnicach wiekowych, a reprezentujące zupełnie inne wartości, oczekiwania i postawy wobec pracy. To, co dla jednych było niemal nieosiągalnym marzeniem, dla innych stawało się codziennością.

Obecna sytuacja na rynku pracy i występujące różnice pokoleniowe wynikają między innymi z odmiennych doświadczeń, np. dorastania w innych warunkach ustrojowych i ekonomicznych. Istnieją także inne przyczyny, takie jak: dostępność różnego rodzaju informacji, także z zakresu dziedzin

specjalistycznych, postęp w dziedzinie technologii (zarówno tempo powstawania nowych rozwiązań, jak i szybkość ich aplikacji oraz rozpowszechniania).

Przyczyny te wpływają na sytuację w wielu zespołach pracowniczych, w których widać rozbieżności pomiędzy pojmowaniem roli miejsca pracy w życiu człowieka, postaw, które należy prezentować, oraz oczekiwań i wymagań. Na to nakładają się często znaczące różnice kompetencji.

Różnice pokoleniowe występujące obecnie na rynku pracy mają charakter wielowymiarowy.

Sytuację tę bardzo dobrze obrazuje porównanie kompetencji w zakresie codziennego stosowania narzędzi informatycznych dwudziestolatków, trzydziestolatków, czterdziestolatków i sześćdziesięciolatków. Możemy dostrzec tu oczywiste różnice. W zakresie kompetencji zarówno dwudziestolatek, jak i czterdziestolatek mogą tak samo sprawnie poruszać się i korzystać z portali społecznościowych, ich postawy względem takiej działalności są jednak znacząco odmienne. Dla dwudziestolatka obecność na portalu społecznościowym będzie bardzo ważnym aspektem, często niemal na poziomie jego tożsamości. Dla osoby o 20 lat starszej natomiast media społecznościowe mogą być jedynie źródłem aktualnej informacji o wydarzeniach lub po prostu „narzędziem” pracy. Analogicznie w kontekście pracy zawodowej osoby w różnym wieku pracujące razem mają zupełnie inne postrzeżenie obszaru życia związanego z pracą zawodową.

Prezentowana w tym podręczniku metoda ma z jednej strony stanowić narzędzie skutecznego doradztwa zawodowego (w szczególności przez akademickie biura karier), z drugiej zaś być narzędziem do komunikacji społecznej między pokoleniami oraz różnymi grupami społecznymi.

Metoda doradztwa zawodowego „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” ma umożliwiać komunikację między pokoleniami. Powstała ona w odpowiedzi na zamiany zachodzące na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji studentów. W swojej unikatowej konstrukcji daje możliwość lepszego porozumienia między pokoleniami na rynku pracy, a przede wszystkim usłyszenia głosu młodych ludzi.

Metoda realizuje dwa główne cele. Po pierwsze, jest narzędziem doradztwa zawodowego dla studentów, bazującym na zasadach uczenia dorosłych, po drugie, umożliwia społeczną komunikację między pokoleniami na rynku pracy, wywołując szerszą dyskusję społeczną „o pracy zawodowej” w lokalnych środowiskach.

„Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” jako metoda doradztwa zawodowego rekomendowana jest do pracy ze studentami w środowisku akademickim.

## **II**

### **Podstawy wypracowania metody „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” oraz korzyści z jej stosowania**

*Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25* to metoda, której celem jest wsparcie ludzi młodych – studentów – w starcie zawodowym. Dodatkowo poprzez zastosowanie innowacyjnej konstrukcji ma prowadzić do lepszej komunikacji społecznej osób bezpośrednio lub pośrednio związanych z wchodzeniem ludzi młodych na rynek pracy. Powszechnie widać duże zmiany w postrzeganiu kariery zawodowej przez różne osoby. Sporym wyzwaniem na rynku pracy są najmłodszy jego uczestnicy. Dodatkowo z powodu wzrostu dynamiki rynku pracy oraz przeobrażeń w edukacji i biznesie istotne jest poszukiwanie nowych form wsparcia karierowego, które będą skuteczniejsze niż dotychczasowe bardziej tradycyjne poradnictwo.

Metoda opisana w podręczniku została przetestowana podczas warsztatów ze studentami. Pozwala ona łączyć różne środowiska zaangażowane na rynku pracy – pracodawców, osoby rozpoczynające swoją aktywność zawodową, doradców zawodowych, pracowników HR i agencji zatrudnienia, osoby zajmujące się tematyką rynku pracy. Bazuje na doradztwie zawodowym oraz wykorzystuje społeczne formy teatralne. Dzięki swojej konstrukcji stanowi dodatkowo skuteczny sposób na zdobywanie wiedzy dotyczącej aktualnych potrzeb ludzi młodych. Zakłada szeroką komunikację osób młodych z innymi

podmiotami rynku pracy: kolegami studentami, pracownikami działów HR, przedsiębiorcami, doradcami zawodowymi, pracownikami akademickimi, rodzicami.

Podczas opracowania metody „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” przeprowadzono badania dotyczące potrzeb tak studentów, jak i podmiotów zaangażowanych w start zawodowy osób młodych. Podczas badań studenci zostali zapytani o ich potrzeby oraz oczekiwania dotyczące rynku pracy i usług doradztwa zawodowego. Dodatkowo opracowanie poprzedzone było analizą obecnych trendów na rynku pracy oraz konsultacjami i opiniami ekspertów związanych bezpośrednio z rynkiem pracy. Głównymi użytkownikami metody są akademickie biura karier oraz osoby wspierające studentów w określaniu ścieżki zawodowej. Dlatego też szczególnym punktem odniesienia podczas opracowywania niniejszego instruktora było zbadanie potrzeb, możliwości oraz dotychczasowych działań akademickich biur karier. Przeanalizowano ofertę i zakres działania kilkunastu akademickich biur karier w Polsce, a bezpośrednio w wywiadach pogłębionych wzięły udział trzy biura karier wybrane spośród lubelskich uczelni. Na etapie opisu koncepcji niniejszej metody pracy zwrócono się o wyrażenie opinii na temat założeń metody do ekspertów, takich jak: trenerzy, przedsiębiorcy, doradcy zawodowi, animatorzy społeczni, reżyserzy, trenerzy form teatralnych. Warto tu zacytować jedną z opinii eksperta – doradcy zawodowego: „Niniejsza metoda stanowi połączenie kilku perspektyw, a realizacja działań wielopłaszczyznowo może przynieść zwielokrotniony efekt, z którego skorzystają wszystkie zaangażowane osoby”.

Metoda poprzez swoją kompleksowość realizuje ważne cele osób biorących czynny udział w realizacji, najważniejsze z nich to:

- pogłębienie świadomości własnego potencjału zawodowego i osobistego studentów, poznanie perspektywy innych osób, zbudowanie wizji własnej przyszłości zawodowej, zaplanowanie kroków do realizacji satysfakcjonującego życia zawodowego;
- doskonalenie umiejętności komunikacyjnych, pokonywanie własnych barier i ograniczeń, rozwijanie kreatywności, zaufania, uważności i elastyczności, umiejętność zbudowania krótkiego spektaklu w oparciu o problemy i wyzwania dotyczące startu zawodowego studentów;
- rozwijanie odwagi, radzenia sobie ze stresem, komunikacji, pewności siebie;
- wzrost komunikacji pomiędzy uczestnikami rynku pracy – w aspekcie społecznym umożliwia wymianę informacji na temat startu zawodowego pomiędzy studentami, pracodawcami i innymi osobami uczestniczącymi w spektaklu przygotowanym przez studentów;
- poszerzanie perspektyw o wielość możliwych rozwiązań z zakresu życia zawodowego poprzez aktywny udział w spektaklu – jako widz lub osoba włączająca się w dyskusję.



# III

## Biura karier jako użytkownicy metody

Metoda „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” dedykowana jest w szczególności akademickim biurom karier oraz osobom wspierającym studentów w zakresie doradztwa zawodowego w strukturach uczelni i szkół wyższych. Nie wyklucza to jednak posługiwania się tą metodą przez inne osoby pracujące ze studentami w obszarze tematyki rynku pracy. Wskazany wiek osób (19–25 lat), dla których została stworzona ta metoda, należy traktować jako wiek optymalny jej odbiorców. Ułożenie procesu postępowania oraz dobór ćwiczeń i wykorzystywanych narzędzi w szczególny sposób uwzględniają sytuację, etap życia oraz poziom dojrzałości młodych dorosłych, którzy nadal pozostają w systemie edukacji. Kontrując założenia metody, wzięto pod uwagę, że jej odbiorcy nie mają doświadczenia lub mają jedynie niewielkie doświadczenie związane z działalnością zawodową. Metoda ma wspomagać młodych ludzi na etapie wchodzenia na rynek pracy, planowania kariery zawodowej oraz zdobywania pierwszych doświadczeń.

Nie można wykluczyć, że osoby w innym wieku niż 19–25 lat również mogą w skuteczny sposób skorzystać z zajęć, które opisuje niniejszy podręcznik, należy jednak zaznaczyć, że podczas opracowywania założeń w szczególny sposób przyjrano się sytuacji i realiom studentów.

## Odbiorcy i użytkownicy metody „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25”

*Studenci – odbiorcy innowacyjnej metody  
Akademickie biura karier – użytkownicy metody*

Przeprowadzone wywiady i analizy w ramach pracy nad metodą pozwalają na zbudowanie pewnego obrazu współczesnych młodych ludzi startujących na rynku pracy. Z perspektywy rekruterów studenci często dzielą się na dwie grupy. Z jednej strony są aktywni, świadomie poszukujący nowych wyzwań, skromni, odpowiedzialnie podchodzący do zadań. Z drugiej to osoby, które są nieadekwatnie przekonane o własnych kompetencjach, roszczeniowo nastawione do przyszłego pracodawcy, często nieodpowiedzialne, niedojrzałe do roli pracownika, o dużych oczekiwaniach finansowych. Na rynku pracy natomiast poszukiwane są takie cechy, jak: samodzielność, odpowiedzialność, zaradność, inicjatywa, kreatywność, odwaga, decyzyjność, świadomość własnych kompetencji i niekompetencji. Wyzwaniem w kontaktach z młodymi ludźmi wydaje się zrozumienie ich punktu widzenia, poznanie ich wartości, znalezienie jakiejś wspólnej płaszczyzny porozumienia.

Z perspektywy pracowników biur karier wyzwaniem jest znalezienie wspólnego języka ze współczesnymi młodymi ludźmi, poznanie ich punktu widzenia. Czasami można odnieść wrażenie, że oferta biur karier nie przyciąga już osób młodych tak jak kiedyś. To może sprawiać, że u części pracowników pojawiają się zniechęcenie i frustracja wobec kolejnych starań o uwagę studentów.

Studenci deklarują, że wiedzą o istnieniu na uczelni biur karier, jednak stosunkowo rzadko odwiedzają jego stronę

internetową i nie wskazują go jako istotnego wsparcia w starcie na rynku pracy. Zapytani o plany po studiach, wydają się reprezentować całe spektrum możliwości – od tych, którzy mają jasno sprecyzowane plany zawodowe, po tych, którzy nie mają żadnej wizji swojej kariery.

Młodzi ludzie sądzą, że dysponują cechami i kompetencjami atrakcyjnymi dla pracodawców oraz że łatwo uda im się porozumieć z osobami w różnym wieku w miejscu pracy. Jednocześnie obawiają się niezrozumienia własnych potrzeb przez starsze pokolenia. Dodatkowo uważają, że pracodawcy nie respektują ich punktu widzenia lub respektują go w niewielkim stopniu. Pojawia się pewien obraz młodych ludzi, którzy zapytani o własną postawę na rynku pracy uważają, że spełniają kryteria, potrafią się komunikować. Ich obawy budzi bycie niewłaściwie odbieranymi, niezrozumianymi przez starsze pokolenia. Studenci jednoznacznie chcieliby mieć możliwość wyrażania swojej opinii, potrzeb i oczekiwań związanych ze startem na rynku pracy. Taką możliwość daje metoda „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25”.

Metoda może stanowić poszerzenie oferty kierowanej do studentów przez akademickie biura karier. Poprzez swoją innowacyjną konstrukcję stara się odpowiedzieć na aktualne potrzeby studentów przez atrakcyjną dla nich formę.

W kontekście uczelni jako organizacji może stanowić ona nowoczesny sposób komunikacji ze studentami oraz narzędzie do poznania ich potrzeb. Biorąc po uwagę skalę, na jaką może być prowadzona, może pozawalać również na obniżenie kosztów jednostkowych prowadzenia doradztwa zawodowego.

# IV

## **Kto może być użytkownikiem metody doradztwa zawodowego „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25”?**

Metoda jest przeznaczona w szczególności dla doradców zawodowych pracujących w biurach karier. Dodatkowo jest ona polecana trenerom zajmującym się tematyką wejścia osób młodych na rynek pracy. Metoda nie wymaga od osób posługujących się nią konkretnego wykształcenia, ważne jest jednak posiadanie pewnych kompetencji.

Przed rozpoczęciem pracy tą metodą rekomendowane jest odbycie szkolenia instruktorskiego.

Wymagania względem osób chcących pracować metodą „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” są następujące:

1. Udział w warsztatach z zakresu metody „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25”.
2. Doświadczenie trenerskie/doradcze/coachingowe (zaleca się, by osoba posługująca się tą metodą miała jednocześnie doświadczenie trenerskie i doradcze. Mile widziane jest również doświadczenie coachingowe).
  - Doświadczenie trenerskie – minimum 200 godzin zajęć warsztatowych prowadzonych dla studentów.
  - Doświadczenie doradcze – minimum 100 godzin poradnictwa zawodowego.

- 3 Przygotowanie trenerskie w postaci ukończonego kursu trenerskiego. Osoba pracująca metodą powinna mieć wiedzę dotyczącą procesu grupowego oraz zasad uczenia dorosłych.
- 4 Wiedza z zakresu doradztwa zawodowego, poruszania się ludzi młodych na rynku pracy (atutem są ukończone studia podyplomowe, kursy z zakresu doradztwa zawodowego, coachingu kariery).
- 5 Umiejętność pracy z jedną grupą przez dłuższy czas.
- 6 Dobra organizacja pracy i umiejętność motywowania młodych ludzi poprzez różnorodne metody pracy podczas warsztatów.

## V

### Aspekty organizacyjne stosowania innowacyjnej metody

Metoda w swoim założeniu konstruowana była dla jednostek działających przy uczelniach i zajmujących się wspieraniem ludzi młodych w starcie zawodowym. W aspektach dotyczących wymagań organizacyjnych i technicznych uwzględnia możliwości tych jednostek dotyczących m.in. korzystania z zaplecza technicznego i organizacyjnego uczelni i szkół wyższych.

Metoda doradztwa zawodowego „Teatr rynku pracy. Scena 19–25” składa się z trzech głównych części:

1. Warsztaty doradztwa zawodowego – Część A: 16 godzin (1 godz. to 45 min)
2. Warsztaty opracowania i przygotowania spektaklu – Część B: 16 godzin (1 godz. to 45 min)
3. Wystawienie spektaklu z udziałem publiczności – Część C.

W zależności od potrzeb grupy można zwiększyć czas pracy w każdym z bloków warsztatów. Czas założony w metodzie pozwala na zrealizowanie celów warsztatów oraz na dobrą integrację uczestników. Osoby z większym doświadczeniem w pracy warsztatowej i większą samoświadomością szybciej wchodzą w proces pracy. Ich refleksje z reguły są głębsze i pozwalają na spojrzenie na swoją aktualną sytuację z metapoziomu.

## Zaplecze techniczne wymagane do skutecznej pracy metodą „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25”:

1. Zapewnienie sali do przeprowadzenia zajęć – warsztatów (sala powinna dawać możliwość swobodnej pracy dla zakładowej wielkości grupy: 8–12 osób).

### Informacje praktyczne:

Organizując warsztaty, warto zadbać o komfortową salę, która daje odpowiednio dużą przestrzeń. Uczestnicy, pracując w grupach, mogą poczuć się bezpiecznie i znaleźć miejsce na swobodną pracę. Sprzyjają temu sale z wykładziną – młodzi ludzie lubią siedzieć i pracować na podłodze. Dobrze, żeby miejsce zajęć było blisko uczelni lub w łatwo dostępnym miejscu, aby lokalizacja zajęć nie była trudnością we wzięciu udziału w warsztatach.

2. Zapewnienie lub określenie zasad zorganizowania cateringu dla uczestników. Jeżeli zajęcia są prowadzone w 8- lub 4-godzinnych blokach, warto zadbać o coś do picia czy drobne przekąski.

Dysponując budżetem, można zakupić wodę i ciastka lub poinformować grupę, żeby zorganizowała je we własnym zakresie. Jest to ważne, by zadbać o ten aspekt już przed pierwszymi zajęciami zarówno w zakresie organizacyjnym, jak i informacyjnym.

3. Zapewnienie sali do przeprowadzenia spektaklu i szerszej dyskusji.

Przed rozpoczęciem pracy z daną grupą należy zdecydować, jak liczna widownia powinna obejrzeć spektakl przygotowany przez grupę. Sala powinna dawać możliwość swobodnego wystawienia przedstawienia oraz pozwalać na przeprowadzenie dyskusji po spektaklu z zaproszonymi osobami. W metodzie zakłada się wykorzystania sal dostępnych na uczelni. Warto jednak pamiętać, że ostatni etap pracy ze studentami, czyli spektakl, jest w pewien sposób zwieńczaniem prac warsztatowych, dlatego warto zapewnić salę, która wskaże na wyjątkowość tej części pracy. Zaleca się, by przedstawienie odbyło się w innej sali niż prace warsztatowe.

## Dobór uczestników warsztatów – kryteria

*Adresaci metody – studenci w wieku 19–25 lat*

*Kierunki studiów – wszystkie kierunki studiów*

*Liczebność grupy od 8 do 12 osób (liczebność optymalna) – metoda jednak ma również zastosowanie zarówno przy mniejszej grupie uczestników, tj. minimum 6, jak i przy liczniejszej, nieprzekraczającej jednak 16 osób).*

Charakterystyka grupy pod względem kierunku studiów oraz ich wiedzy i kompetencji. Metoda może być stosowana zarówno dla grupy studentów w pewien sposób do siebie podobnych

(jednolitej), jak i dla osób wykazujących zdecydowane różnice w zakresie poziomu wiedzy i doświadczeń związanych z rynkiem pracy czy wykształceniem. Warto zaznaczyć, że z pracy w grupach różnorodnych może płynąć zdecydowanie większa wartość dla uczestników poprzez poznanie odmiennych punktów widzenia czy doświadczeń.

**Instrukcja prowadzenia  
doradztwa zawodowego metodą  
„Teatr rynku pracy.  
Scena 19–25”**

# Część A

## Warsztaty doradztwa zawodowego

Część A składa się z 16 godzin zajęć warsztatowych, podzielonych na cztery oddzielne bloki/spotkania.

### Spotkanie I – warsztaty informacje ogólne

Po zebraniu grupy chętnych studentów do pracy metodą i ustaleniu terminów spotkań uczestnicy i trener przystępują do warsztatów.

Pierwsze spotkanie z uczestnikami warsztatów powinno mieć na celu przede wszystkim zintegrowanie grupy. Proponowane ćwiczenia/casy powinny dotyczyć doradztwa zawodowego, a forma ich poprowadzenia ma służyć wzajemnemu poznaniu się zebranych osób. Warto zaplanować takie ćwiczenia, które pokażą prawdziwy potencjał poszczególnych studentów. Szczególnie warto tu zadbać o to, by grupa nie integrowała się w oparciu o stereotypowe i powierzchowne informacje, ale o prawdziwe wartości i ciekawość innych osób i procesu. Często się zdarza, że na zajęcia przychodzą osoby, które już są ze sobą w jakiejś relacji, mają na swój temat wyrobione zdanie, czasem negatywne. Ważne jest, aby podczas zajęć budować nową perspektywę patrzenia uczestników na siebie wzajemnie, opierając się o akceptację, prawo do błędu, odwagę do bycia sobą.

Na pierwszym spotkaniu warto także zaznaczyć, że sama metoda „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” składa się z dwóch różnych części, inne są cele warsztatu z zakresu doradztwa zawodowego, inne z części związanej z przygotowaniem spektaklu.

Podczas doradztwa zawodowego warto zachęcać uczestników, by w tej części koncentrowali się na sobie, na wyciągnięciu jak największej korzyści i odkryć dla siebie w aspekcie planowania przyszłej kariery. Tu mogą być „egoistami” nastawionymi na własny rozwój. W realizacji tego celu pomocna będzie obecność innych osób, które dzieląc się swoimi spostrzeżeniami, inspirując, dają informację zwrotną.

Nieco inne nastawienie towarzyszy warsztatom opracowania i przygotowania spektaklu. Ta część ma charakter pewnej misji – pokazania świata aktualnych problemów i wyzwań, które dotyczą młodych ludzi w wieku 19–25 i dotyczą startu zawodowego. Uczestnicy w tej części koncentrują się na grupie, społeczności, którą reprezentują. Blok poświęcony przygotowaniu spektaklu wymaga chęci i gotowości do społecznego zaangażowania. Zaangażowanie społeczne jest ważnym czynnikiem na etapie rekrutacji uczestników.

Celem zajęć jest również zbudowanie zaangażowania uczestników w proces warsztatów. Aktywność zwykle uruchamia się wtedy, gdy ćwiczenia dotyczą osobiście młodych ludzi. Ważna jest akceptująca atmosfera na warsztatach – pomaga wolność i dobrowolność, humor i autentyczność.

Przedstawione w scenariuszu warsztatów ćwiczenia są propozycją, trener może je zastępować innymi, ważne, żeby realizowały cel warsztatu. Przedstawione poniżej bloki tematyczne układają się w 4 obszary pracy:

- budowanie zespołu pracującego nad spełnieniem zawodowym;
- wizja przyszłej wymarzonej kariery zawodowej;
- odkrywanie posiadanych kwalifikacji, zasobów i potencjału;
- budowanie planu działania.

## I blok warsztatów w ramach doradztwa zawodowego – czas 4 godz.

*Zapoznanie uczestników, integracja grupy, kontrakt, oczekiwania, przedstawienie celu warsztatów i formy pracy, budowanie zespołu.*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy, identyfikatory).
- **Ćwiczenie na zapoznanie uczestników** – na podłodze leżą rozłożone kolorowe obrazki, karty (np. Points of You, karty Metrum, karty do gry DIXIT lub jakiegokolwiek inne) uczestnicy są proszeni o wybranie 3 kart, które do nich pasują, mówią o tym, co „ja wnoszę do grupy” (w przypadku braku kart można użyć zbioru przedmiotów, każdy z uczestników wybiera sobie jakiś przedmiot, który mówi coś o nim, mogą to być różne drobne rzeczy typu: zegarek, długopis, figurki z jajek kinder niespodzianka itp.).

Następnie trener zaprasza uczestników do rundy zapoznawczej:

- Mam na imię.....
- Zajmuję się/studiuje.....
- Jestem na tym warsztacie, bo..... do grupy wnoszę..... – trener rzuca piłeczkę – mówi ta osoba, która złapie piłeczkę, i wyznacza kolejną osobę; ćwiczenie trwa do momentu, aż wszyscy się wypowiedzą.
- **Kontrakt** – odniesienie do formy zajęć: czym jest warsztat, czym różni się od wykładu czy szkolenia; zasady techniczne (czas, przerwy) i zasady miękkie (szacunek, prawo do błędów, komunikacja wprost – mówimy do osoby, a nie



o osobie, tu i teraz, dobrowolność, dyskrecja). Kontrakt jest zawieszany na ścianie w widocznym miejscu, jeśli jest potrzeba, odwołujemy się do niego. Trener przynosi flipchart z kontraktem na każde spotkanie.

- **Oczekiwania** odnośnie do warsztatu – wypisane na karteczkach od uczestników – przyklejone do flipcharta – po przyklejeniu prowadzący odczytuje, odnosi się do oczekiwań, weryfikuje, czy dane oczekiwanie mieści się w temacie spotkania i czy jest ono realne do zrealizowania.

(Trener zachowuje flipchart z oczekiwaniami – będzie potrzebny na ostatnim spotkaniu).

- **Burza mózgów** na temat „Spełnienie zawodowe i niespełnienie zawodowe”. Trener zapisuje na flipcharcie to, co mówią uczestnicy.
- **Praca w zespołach** nad tematem „Czym jest spełnienie/niespełnienie zawodowe” – uczestnicy podzieleni na dwie grupy opracowują odpowiedzi na pytania do tematu (formularz – załącznik).
- Podsumowanie – zebranie informacji, które się pojawiły. Pytanie transferujące do grupy – Jak możecie tę wiedzę przenieść do waszego życia? Co z tego, co tu się pojawiło, zabieracie ze sobą? Co było dla was nowe/odkrywcze? Do której grupy chcecie należeć – spełnionych czy niespełnionych zawodowo?
- Znaczenie wartości w życiu człowieka. Praca nad odkrywaniem swoich prawdziwych/głębokich wartości. Ćwiczenie w oparciu o listę wartości (formularz – załącznik). Uczestnicy pracują samodzielnie. Kolejno wykreślają z listy wartości, pozostawiając tylko połowę – najważniejsze.

Po każdym etapie wyboru połowy z listy z pozostałych ponownie wybierają tylko połowę, proces trwa, aż zostają tylko 3 najważniejsze wartości.

- Na koniec uczestnicy dzielą się swoimi przemyśleniami, emocjami towarzyszącymi procesowi, jeśli chcą, także swoimi kluczowymi wartościami, mówią, jak do nich doszli i co one dla nich oznaczają. Jak te wartości mają się do ich pracy zawodowej?
- Na zakończenie trener pyta grupę, na ile dziś te wartości są realizowane w ich życiu. Uczestnicy mogą ocenić w skali od 1 do 10 stopień życia tymi wartościami na co dzień. Trener pyta, co uczestnicy mogą zrobić dziś i w przyszłości, żeby realizować te wartości?

### Podsumowanie modułu I

**Trener zadaje pytania na koniec i prosi każdego z obecnych o zastanowienie się i odpowiedź:** „Co z dzisiejszego dnia zabierasz ze sobą?” lub „Co ważnego dla ciebie było w warsztacie?”

## II blok warsztatów w ramach doradztwa zawodowego – czas 4 godz.

*Cel warsztatów: uświadomienie swoich marzeń i pragnień dotyczących startu zawodowego poprzez zbudowanie wizji własnej wymarzonej kariery zawodowej.*

- **Powitanie uczestników** – przedstawienie celu pracy w ramach modułu II, przypomnienie kontraktu.

- **Ćwiczenie** na powitanie i wprowadzające w tematykę spotkania: „O czym marzyłeś w dzieciństwie, kim chciałeś zostać, gdy dorośniesz?”
- Trener daje chwilę uczestnikom do namysłu, po czym zaprasza, żeby wszyscy, chodząc po sali, spotykali się w parach i rozmawiali ze sobą o swoich „marzeniach zawodowych” z dzieciństwa. Uczestnicy mogą się dopytywać o jakieś szczegóły oraz pytać, co z tych marzeń zostało do dziś albo jak to marzenie ewoluowało, co dziś z niego zostało, co jest aktualne? Trener też może brać udział w ćwiczeniu, modelować poziom analizy i pomagać innym uruchamiać wspomnienia.

*Często uczestnicy przy tym ćwiczeniu mówią, że nie mają wspomnień albo że to, co pamiętają, jest bez sensu. Doświadczenie praktyki tego ćwiczenia pokazuje, że jest bardzo wartościowe i otwierające. Okazuje się, że część osób bardzo dobrze pamięta swoje marzenia. Zwykle temu ćwiczeniu towarzyszą duże emocje, sporo śmiechu i odkryć, że jednak coś pamiętamy. Czasem czyjeś opowiadanie uruchamia wspomnienia innych!*

*Zdarza się, że uczestnicy pomniejszają wartość swoich marzeń, mówią, że były bez sensu. Pamiętam uczestniczkę warsztatów, która powiedziała z niechęcią, że marzyła o tym, by być śmieciarzem. Zapytałam, co wtedy było dla niej atrakcyjne w byciu śmieciarzem. Odpowiedziała, że podobało jej się, jak panowie jadą z tyłu śmieciarki i trzymają się jedną ręką, że jadą sobie jakąś trasą i mogą być na świeżym powietrzu, widzą zmieniające się pory roku, mogą zeskakiwać lub wskakiwać na tył auta. Podsumowała, że są wolni,*

*pomimo tego, że wykonują pracę. Ta analiza uświadomiła jej bardzo ważną dla niej wartość – wolność, kontakt z przyrodą, bycie w ruchu. Po tej refleksji nadała zupełnie inne znaczenie swojemu marzeniu.*

Ćwiczenie kończy się powrotem uczestników na swoje miejsca; na zakończenie trener pyta:

1. Jakie były wasze marzenia w dzieciństwie?/Kim chcielibyście być w dzieciństwie? (każdy z uczestników mówi o swoich marzeniach z dzieciństwa dotyczących pracy zawodowej).
  2. Co sobie uświadomiliście poprzez to doświadczenie?/Co odkryliście przez to ćwiczenie?
  3. Jakie teraz są wasze marzenia zawodowe?
  4. Co z waszych marzeń z przeszłości jest aktualne dzisiaj?
- **Trener zaprasza uczestników do ćwiczenia „Mapa marzeń”.** Rozkłada na podłodze kolorowe gazety, nożyczki, klej. Prosi uczestników, by poprzeglądali gazety i poszukiwali zdjęć, obrazów, haseł, które pasują do nich i ułożą się w obraz wymarzonej pracy zawodowej oraz wymarzonego życia. Można dodać perspektywę czasową, np. 5 lat po zakończeniu studiów.
- Uczestnicy tworzą z wyciętych obrazów swoje zawodowe „Mapy marzeń”, w trakcie pracy pomocna jest muzyka w tle.
- Po zakończonej pracy uczestnicy w parach rozmawiają o swoich mapach marzeń, nazywają ważne dla siebie wartości, mówią o tym, dlaczego właśnie te elementy znalazły się na mapie.

Na koniec wszyscy prezentują swoje mapy, mówiąc, co sobie uświadomili dzięki temu ćwiczeniu, co jest dla nich ważne w przyszłym życiu zawodowym.

#### Podsumowanie II bloku:

**Trener zadaje pytania na koniec i prosi każdego z obecnych o zastanowienie się i odpowiedź:** „Po co są, do czego służą nam marzenia, te z przeszłości i przyszłości?”

### III blok warsztatów w ramach doradztwa zawodowego – czas 4 godz.

*Cel warsztatów: odkrywanie własnego potencjału zawodowego – w czym tkwi mój potencjał?*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy, identyfikatory).
- **Ćwiczenie na rozpoczęcie** – uczestnicy mówią, z czym zaczynają, czego dziś potrzebują do pracy oraz opowiadają o swoim wybranym talencie; można do tego ćwiczenia wykorzystać „kości opowieści” (kości z obrazkami – rzucając jak zwykle kości do gry; uczestnik, inspirując się obrazkami, które wypadły, odpowiada na pytania).
- **Trener zaprasza uczestników, aby na kartkach narysowali drzewo**, które ma korzenie, pień i koronę. W korzeniach drzewa uczestnicy wypisują wszystkie swoje „twarde” kwalifikacje i umiejętności, takie, które są np. potwierdzone certyfikatem albo doświadczeniem praktycznym, typu

prawo jazdy, znajomość języków obcych, ukończony kurs fryzjerski albo umiejętność spawania, szycia, kładzenia glazury itp. Uczestnicy pracują, aż skończą uzupełnianie. Trener prosi ich o odłożenie drzewa na jakiś czas. Następnie na kartkach wypisują swoje 3 sukcesy w życiu. Kiedy skończą, trener prosi, by dopisali jeszcze 4, aby w sumie mieć 7 zdarzeń z życia, które uważają za swoje sukcesy, osiągnięcia, zdarzenia, które były dla nich ważne. Trener prosi, by nie oceniać tego, co się pojawia, po prostu wpisywać to, co przychodzi na myśl. Następnie trener prosi, by uzupełnić listę sukcesów tak, aby w sumie było ich tam 15, prowadzący ogranicza czas do 10 min. Po upływie tego czasu, bez względu na to, ile osiągnięć udało się wypisać, uczestnicy przerywają pracę. Trener prosi, by teraz wybrali jedno wydarzenie/sukces, które uważają za najważniejsze, albo takie, podczas którego najwięcej się działo, i prosi, by osoby opisały dość szczegółowo historię z nim związaną. Kto był w nie zaangażowany, jaka była jego rola, jakich umiejętności i talentów wymagała ta sytuacja od uczestnika. Następnie uczestnicy pracują w trójkach, każdy po kolei opowiada swoją historię, pozostałe 2 osoby słuchają i notują, jakie talenty, umiejętności ujawnia historia o opowiadającym. Słuchający zadają pytania, proszą o dodatkowy opis, jeśli osoba opowiadająca mówi szybko i skrótowo. Jeśli czas na to pozwala, można opowiedzieć więcej niż jedną historię. Osoby słuchające przekazują na koniec informację zwrotną opowiadającemu. Odkryte talenty, umiejętności, wartości, cechy charakteru są wpisywane do pnia drzewa. Dalej uczestnicy kładą swoje drzewa na podłodze lub dużym stole, nad drzewem mogą jeszcze położyć swoje kolorowe mapy marzeń. Każdy po kolei podchodzi do drzew kolegów

i w koronie wpisuje miejsce pracy, zawód, stanowisko, które jego zdaniem mogłaby wykonywać osoba o takich kwalifikacjach, cechach osobowości, wartościach i marzeniach.

- Trener zaprasza uczestników do podzielenia się swoimi odczuciami, wrażeniami z pracy, pyta, czego się o sobie dowiedzieli. Prosi, by uczestnicy wylosowali po trzy karty (typu karty Metrum, Points of You lub inne dowolne z inspirującymi metaforycznymi obrazami – można użyć pocztówek, kartek z kalendarza itp.) i odpowiedzieli na pytanie: „W czym tkwi twój potencjał?”

### Podsumowanie modułu III

Trener prosi każdego z obecnych o zastanowienie się i odpowiedź na pytania: „Co mogę zrobić, aby lepiej wykorzystywać swój potencjał?” oraz „Jaką jedną rzecz zrobię do kolejnego spotkania?”

## IV blok warsztatów w ramach doradztwa zawodowego – czas 4 godz.

*Cel warsztatów: budowanie planu realizacji celu zawodowego – plan działania!*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy, przypomnienie kontraktu).
- **Ćwiczenie na rozpoczęcie** – uczestnicy w skali od 1 do 10 oceniają swoją gotowość do rozpoczęcia wspólnej pracy.

- Trener zaprasza uczestników, żeby chodząc po sali, spotykali się w dwójkach i przekazali sobie wzajemnie informację zwrotną, kończąc zdania:
  - Cenię cię za...
  - Do pracy w grupie wnosisz...
  - Twój szczególny talent/pozytyw to...
- Trener rozdaje uczestnikom kartki z tabelą o 4 polach (załącznik); uczestnicy w odniesieniu do swojej aktualnej sytuacji życiowo/zawodowej uzupełniają pola: „mam i chcę mieć”, „nie mam, a chcę mieć”, „nie mam i nie chcę mieć”, „mam, a nie chcę mieć”. W ćwiartce „nie mam, a chcę mieć” są ukryte pragnienia i cele uczestników.
- Trener zaprasza uczestników do tego, by bazując na pracy od początku warsztatów, sformułowali swój cel zawodowy, najlepiej zgodny z zasadami SMART – specyficzny, mierzalny, atrakcyjny, realistyczny i czasowo określony.

Następnie uczestnicy dobierają się w pary, jedna osoba – klient – pracuje nad planem realizacji swojego celu, zadaniem drugiej osoby jest wspieranie i towarzyszenie jej w tym procesie. Ćwiczenie to można wykonywać, wykorzystując dostępną przestrzeń. Trener zaprasza pary, żeby znalazły sobie miejsce w sali szkoleniowej albo poza nią – na terenie budynku (np. korytarz, schody); można także pracować na świeżym powietrzu.

Osoba wspierająca zachęca, żeby określić, do kiedy konkretnie cel będzie zrealizowany. Uczestnicy zapisują na kartce tę datę i skrótowo cel, np. zdam egzamin na prawo jazdy do grudnia kolejnego roku. Kładą kartkę na podłodze w punkcie, który nazywa się metą. Następnie osoba

wspierająca zadaje pytanie: „Jaki ważny krok poprzedzał to wydarzenie?”. Osoba pracująca nad celem podaje datę i wydarzenie, np. do listopada za dwa lata od teraz zdam egzamin wewnętrzny w szkole jazdy. Ponownie uczestnicy zapisują na kartce datę i wydarzenie. Kartka jest kładzona na podłodze przed poprzednią. Osoba wspierająca znowu zadaje pytanie: „Jaki inny ważny krok poprzedzał to wydarzenie?”. Klient podaje inne wydarzenie i datę, kiedy krok ten został zrealizowany. Pracują tak, aż dochodzą do dnia dzisiejszego. Na koniec osoba wspierająca prosi klienta, by przeszedł się wytyczoną drogą, sprawdził, czy czegoś nie brakuje.

W kolejnym kroku następuje zamiana ról.

Na koniec grupa spotyka się w sali szkoleniowej i podsumowuje pracę. Uczestnicy mówią o swoich odkryciach, o tym, jak im się razem pracowało, jak czuli się w roli osoby wspierającej, a jak klienta. Co im dał proces budowania drogi wstecz od osiągniętego celu do terażniejszości?

#### **Podsumowanie modułu IV i całości warsztatu**

Trener wraca do flipcharta z pierwszego spotkania, gdzie uczestnicy mówili o swoich oczekiwaniach. Prosi uczestników, żeby je sobie przypomnieli i odnieśli się do nich w rundzie końcowej.

**Trener zadaje pytania i prosi każdego z obecnych o zastanowienie się i odpowiedź na pytania:** „Co tu się dla ciebie wydarzyło przez ten czas?” oraz „Za co chcesz sobie i grupie podziękować?”.

## **Wskazówki dla osób prowadzących warsztaty części A (trenera/doradcy zawodowego)**

### **Rola i zadania trenera/doradcy na etapie pracy podczas warsztatów z zakresu doradztwa zawodowego.**

Osoba prowadząca warsztaty doradztwa zawodowego powinna skoncentrować się na grupie, na tym, co się dzieje pomiędzy uczestnikami. Zadaniem jej jest modelować zachowania poprzez własne reakcje i postępowania, dawanie przykładu, otwartość na wszystkich uczestników. Trener powinien tak planować czas i przebieg ćwiczeń, by każdy z uczestników został zauważony i miał możliwość pokazania własnego potencjału. Ważna jest atmosfera – z jednej strony akceptacja, dobrowolność, a z drugiej poczucie tworzenia czegoś ważnego, co nie uda się bez zaangażowania. Trener musi znaleźć w sobie energię, pasję do pracy, które będą rezonowały w grupie.

### **Rola i znaczenie tego etapu pracy dla uczestników warsztatu**

Praca w dużej mierze opiera się na procesie grupowym, stąd sporo miejsca przeznaczono na integrację. Zaproponowana forma pracy w ramach ćwiczeń zakłada interakcje między uczestnikami, dawanie informacji zwrotnych, dzielenie się swoimi spostrzeżeniami i odczuciami. Ważne jest budowanie atmosfery wzajemnego szacunku i akceptacji. Uczestnicy na tym etapie odkrywają siebie, poznają siebie w interakcji z innymi, poszerzają swoją samoświadomość, rozwijają kompetencje, wzmacniają poczucie własnej wartości. Podczas warsztatów doradztwa zawodowego uczestnicy są grupą osób na podobnym etapie życia, każdy z nich jednak realizuje indywidualny cel. Praca na

tym etapie, jest krokiem na drodze do bycia zespołem ze wspólnym celem podczas przygotowywania spektaklu.

### **Kontrola procesu grupowego**

Uczestnicy spotykając się i razem pracując podczas warsztatów, przechodzą proces grupowy, który będzie miał wpływ na wspólną pracę. Trener powinien znać fazy procesu i być świadomym jego wpływu na grupę, np. umieć poradzić sobie z oporem, który jest naturalnym elementem procesu grupowego.

## **Część B**

### **Warsztat przygotowania spektaklu**

Część B składa się z 16 godzin zajęć warsztatowych, podzielonych na oddzielne bloki/spotkania.

### **Warsztaty opracowania i przygotowania spektaklu – informacje ogólne**

Warsztaty opracowania i przygotowania spektaklu są powiązane z warsztatami doradztwa zawodowego. Im bardziej grupa będzie zintegrowana, im lepiej uczestnicy się poznają, także od strony swoich cech osobowości, talentów, tym łatwiej jej będzie wspólnie pracować w tej części metody „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25”.

Celem tych warsztatów jest przygotowanie i opracowanie spektaklu (krótkiej formy teatralnej) pokazującego wyzwania, z którymi zmagają się młodzi ludzie – studenci rozpoczynający swoją karierę zawodową.

Forma warsztatów jest tak pomyślana, by to grupa wypracowała, odkryła i nazwała problemy, które ich zdaniem są aktualne. To grupa tworzy głównego bohatera i sceny spektaklu. Sam spektakl jest formą improwizowaną, występujące w nim postaci nie są sztywno określone, mają pewne określone cechy charakteru, wiek, płeć, kwestie przez nie wypowiedzane w trakcie spektaklu są jednak zależne od aktora wcielającego się w daną rolę. Z założenia wystawiany spektakl zakłada aktywny udział publiczności, można go nawet porównać do szkolenia na sali widowiskowej. Bazuje na takich formach, jak Teatr Forum,

drama, improwizacja. Spektakl ma swoją tematyką przyciągnąć na widownię studentów, którzy w granych scenach mogą zobaczyć swoje wyzwania i obawy, sytuacje, które mogą ich dotyczyć. Forma jest tak skonstruowana, że od początku angażuje widza, dając mu określoną rolę. Prowadzący spektakl informuje widownię, jakie jest jej zadanie, prowadzi rozmowę, zadaje pytania, kieruje spektaklem.

## I blok warsztatów przygotowania spektaklu – czas 6 godz.

*(Dopuszcza się możliwość realizacji bloku I w podziale na dwa spotkania po 3 godz.)*

*Cel I spotkania – rozwijanie warsztatu aktorskiego – praca z ciałem, wchodzenie w rolę, improwizacja, poszukiwanie tematyki spektaklu.*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy).
- **Ćwiczenie na rozpoczęcie** – każdy z uczestników w rundzie mówi o swojej gotowości do pracy i oczekiwaniach na dziś.
- Trener przypomina kontrakt – odniesienie do formy zajęć (warsztat), zasady techniczne (czas, przerwy) i miękkie (szacunek, prawo do błędów, komunikacja wprost – mówimy do osoby, nie o osobie, tu i teraz) .
- **Prowadzący zaprasza grupę do rozgrzewki teatralnej**, np. grupa chodzi po sali swobodnie, na hasło prowadzącego: „stój”, „idź”, „klaszczemy”, „kucamy” grupa odpowiednio reaguje: klaszcze, kuca itd.

- Ćwiczenie gotowości wchodzenia w rolę poprzez wprowadzenie „płaszczki roli” w scenkach, np. grupa chodzi po sali, kiedy prowadzący kładzie, wszyscy dobierają się w pary i odgrywają scenkę, np. na straganie, w dyskotecce, rycerz i giermek, dama i rycerz, matka i córka.
- **„Ślepcy”** ćwiczenie gotowości do zmiany perspektywy percepcji świata zmysłami – wyłączenie zmysłów, „doświadczenie znanego w nieznanym sposobie” – uczestnicy w parach wychodzą na 15-minutowy spacer (także poza salę szkoleniową – wyjście na zewnątrz). Jedna z osób ma zamknięte/zawiazane oczy, druga jest jej przewodnikiem. Osoby idą po schodach, otwierają drzwi, przechodzą przez progi, omijają przeszkody, doświadczają przeszkód. Osoba prowadząca stara się opisać otaczający świat, daje różne napotkane przedmioty do rąk, żeby „niewidzący” mógł dotykami, zapachem, dźwiękiem poznawać na nowo otaczającą rzeczywistość. W połowie spaceru następuje zmiana ról.

Po powrocie do sali warsztatowej uczestnicy dzielą się swoimi odczuciami, wrażeniami, spostrzeżeniami dotyczącymi bycia w rolach prowadzącego i niewidomego. Porównują to doświadczenie do gry na scenie.

Przerwa.

- **Praca nad poszukiwaniem tematu spektaklu.** Każdy z grupy dostaje 3 kartki A4. Uczestnicy piszą skojarzenie dotyczące wymarzonej pracy – kartki układamy w kole. Następnie piszą skojarzenie dotyczące pracy jako zarobkowego zajęcia i układają kolejne koło wokół poprzedniego; później piszą obawę związaną z tematem „praca”, układają kolejne koło wokół poprzednich.

Trener zaprasza do dyskusji o tym, czym jest praca dla studentów wchodzących na rynek pracy. Jakie wyzwania

stoją aktualnie przed młodymi ludźmi? Wybór tematyki spektaklu.

Podsumowanie modułu I

**Trener zadaje pytania i prosi każdego z obecnych o zastanowienie się i odpowiedź:** „Co z dzisiejszego dnia zabierasz ze sobą?”.

## II blok warsztatów przygotowania spektaklu – czas 4 godz.

*Cel II spotkania – uszczegółowienie tematyki spektaklu, wybór formy spektaklu.*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy, przypomnienie kontraktu).
- Rozgrzewka teatralna, np. dzielimy grupę po trzy, cztery osoby i prosimy, aby zbudowały z własnych ciał sprzęt RTV/AGD, np. mikser, pralkę, toster, telewizor – ćwiczenie ma na celu pobudzenie gotowości do pracy, przygotowanie przed dalszą pracą nad spektaklem.
- Przedstawienie grupie założeń metody Teatru Forum – z uwagi na specyfikę problematyki startu zawodowego osób młodych (jest to problem społeczny – dotyczy całej grupy osób, nie jednostek) w metodzie Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25 warto inspirować się Teatrem Forum.

*Głównym celem Teatru Forum jest aktywizacja i szukanie sposobów rozwiązania problemów społecznych. Może on być stosowany zarówno w pracy z młodzieżą, jak i dorosłymi. Często adresowany jest do grup w jakiś sposób dyskryminowanych społecznie. Pomaga on wówczas przeciwdziałać ich wykluczeniu, dostarczając narzędzi konstruktywnej ekspresji i radzenia sobie z opresją. Teatr Forum, w odróżnieniu od teatru w rozumieniu tradycyjnym, zezwala widzowi wejść na scenę, a nawet pozwala na dyskusję między nią a aktorami. Ta metoda daje więc szansę nie tylko na refleksję, lecz także na działanie. Widzowie przeżywają perypetie głównego bohatera i uczestniczą w wypracowaniu nowych rozwiązań dla niego. Dzięki temu następuje zderzenie z własnymi sytuacjami problemowymi oraz z konsekwencjami podejmowanych lub zaniechanych działań. Widzowie improwizują we współpracy z aktorami i prowadzącym spektakl tzw. jokerem. Prowadzący pośredniczy między sceną a widownią.*

- Bazując na metodzie Teatru Forum, grupa szuka opresji – trudności/presji, które przeszkadzają osobom młodym startującym na rynku pracy. Przykłady opresji: rodzice wymuszający na osobach młodych wybór miejsca pracy, presja na uczelni do skończenia studiów, nawet jeśli były one od początku złym wyborem, presja ze strony środowiska rówieśniczego do realizacji konkretnego działania, np. wspólnego wyjazdu na staż zagraniczny, wspólnego wyjazdu do innego miasta. Każda grupa znajdzie swoje. Wybrane opresje są podstawą do stworzenia poprzez improwizację scen spektaklu (w sumie są to zwykle 3, 4 sceny). Spektakl zakłada sceny improwizowane, tzn. nie ma tu sztywnych



wyuczonych na pamięć dialogów, postaci występujące w spektaklu mają pewne cechy osobowości, używają pewnego języka, ale kwestie przez nie wypowiedzane zależą od aktora, który gra daną postać. Podczas czerpania z Teatru Forum ważna jest postać głównego bohatera, który z jednej strony ma budzić sympatię widzów, a drugiej doświadczać problemów związanych ze startem zawodowym. Widz ma się utożsamiać z głównym bohaterem, a jego problemy to w jakimś stopniu wyzwania widza.

Praca grupy na tym etapie powinna zakończyć się wyborem granych scen oraz zarysem głównego bohatera.

- Grupa może pokazać w zaimprovizowanych scenach wybrane opresje.

#### Podsumowanie modułu II

Trener wspólnie z grupą podsumowują dzień pracy. Trener pyta członków grupy, jak im się pracowało oraz co sądzą o pomysłach powstałych na zajęciach.

### III blok warsztatów przygotowania spektaklu – czas 2 godz.

*Cel III spotkania – zbudowanie scen spektaklu – granie ról.*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy, przypomnienie kontraktu).
- Rozgrzewka teatralna, np. kot ministra – stoimy w kole i przekazujemy sobie po kolei wyobrażonego kota

ministra, mówiąc: „Kot ministra jest... (np. utuczony, śliczny, puszysty...)”.

- Dopracowywanie scen spektaklu poprzez odgrywanie przez różne osoby poszczególnych bohaterów – obsada ról (role są obsadzane intuicyjnie, uczestnicy sami mówią, w jakiej roli dobrze się czują, zwykle są również osoby, które nie chcą grać na scenie), uwagi od grupy, dopracowanie całego spektaklu tak, aby w każdej następnej scenie emocje narastały. Spektakl jest zwykle tak skonstruowany, że główny bohater na skutek nacisku (opresji) ze strony otoczenia znajduje się w trudnej sytuacji.
- Budowanie postaci głównego bohatera – „gorące krzesła” – dwie osoby z grupy siadają na środku, pozostałe osoby zadają im pytania dotyczące tego, jaką osobą jest główny bohater, co robi, co lubi, jakie ma doświadczenia – grupa na bazie udzielanych odpowiedzi intuicyjnie tworzy postać głównego bohatera.

### IV blok warsztatów przygotowania spektaklu – czas 2 godz.

*Cel IV spotkania – granie całego spektaklu – zbudowanie sceny końcowej, ćwiczenie interwencji.*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy, przypomnienie kontraktu).
- Rozgrzewka teatralna, np. stoimy w kole, zacieramy ręce i klaszczemy – zadanie polega na tym, żeby wszyscy klasnęli w tym samym momencie.

- Próby całości spektaklu.
- Stworzenie końcowej sceny spektaklu. Scena ta jest kulminacją emocji, zwykle najbardziej dramatyczną, widz musi widzieć opresję głównego bohatera, a jednocześnie cały spektakl powinien być stworzony tak, aby widzowie chcieli zmienić jego zakończenie na pozytywne.
- Ćwiczenie interwencji (wejście w rolę głównego bohatera osoby z publiczności, aby zmienić przedstawioną historię); w ramach grupy, ktoś, kto nie gra głównej roli, wchodzi zamiast głównego bohatera i gra główną postać, zmieniając przebieg historii.
- Ustalenia odnośnie do scenografii, rekwizytów itp.

## V blok warsztatów przygotowania spektaklu – czas 2 godz.

*Cel V spotkania – granie całego spektaklu – próba generalna*

- **Powitanie uczestników**, przedstawienie celu warsztatu, zaproszenie do udziału (sprawy techniczne – lista, podpisy, przypomnienie kontraktu).
- Rozgrzewka teatralna, np. dzielimy grupę na dwójki, jedna jest aktorem ze spektaklu, który za chwilę będzie grany, druga dziennikarzem. Aktor odpowiada na pytania dziennikarza na temat tego, co tu się za chwilę wydarzy, o czym jest spektakl. Zamiana ról.
- Próba generalna – z interwencjami osób z zespołu, które nie grają głównych ról.

## Wskazówki dla osób prowadzących warsztaty przygotowania spektaklu (trenera/doradcy zawodowego)

### Poziom „artyzmu”

Sama nazwa metody pracy „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” może budzić skojarzenie ze spektaklem, który wymaga wiedzy i przygotowania scenicznego, aktorskiego i reżyserskiego. Tak naprawdę poziom „artyzmu” jest tu drugorzędny, ważne jest wykorzystanie „mocy” sceny, spektaklu do pokazania problemu społecznego. Jeśli jednak prowadzący lub uczestnicy dysponują wiedzą i przygotowaniem scenicznym, reżyserskim, to nie ma tu ograniczeń. Użyte rekwizyty, formy artystyczne powinny wzmacniać przekaz spektaklu, a nie go kamuflować.

### Rola i zadania trenera na tym etapie

Prowadzący ma za zadanie poprzez proponowane formy pracy pomóc grupie w znalezieniu tematu spektaklu i przygotowaniu do jego wystawienia. Praca skupia się także na budowaniu u uczestników poczucia kompetencji i bycia „wystarczająco dobrym” do zagrania na scenie. Trener orientuje zespół na cel i wskazuje kroki do jego realizacji. Kiedy trzeba, sam modeluje zachowania, podąża za grupą poprzez zarządzanie czasem pracy, dając np. więcej czasu na dany etap.

## **Rola i znaczenie tego etapu pracy dla uczestników warsztatów**

Uczestnicy na tym etapie diagnozują trudności dotyczące startu zawodowego przez studentów, a następnie wybierają, które z nich chcą pokazać w swoim przekazie-spektaklu. Stają się reprezentantami swojej grupy wiekowej poprzez budowanie przekazu społecznego.

### **Rola aktorów**

Aktorami w spektaklu zostają osoby, które pasują osobowościowo do stworzonych postaci: głównego bohatera i partnerujących mu osób. Podczas spektaklu aktorzy grają swoje role po to, żeby widzowie mogli coś przepracować. Często pokazują zachowania i sytuacje, których doświadczyli lub doświadczają widzowie. Role nie są przydzielane z góry, ale po wielu ćwiczeniach. To grupa decyduje, kto najlepiej gra daną postać, i obsadza role.

### **Aspekty praktyczne**

Przewidziany czas pracy nad spektaklem to 16 godzin. W zależności od potrzeb grupy można zmienić liczbę spotkań. Można zrealizować warsztat w blokach, np. po 4 godz., lub – jak jest proponowane w scenariuszu – pierwszy blok dłuższy, 6 godz., a kolejne po 2 godz.

Czasem warto zmienić miejsce pracy – jeśli pogoda pozwala, można pracować na powietrzu (jedna z prób podczas pretestu metody odbyła się w amfiteatrze w parku, co bardzo ożywiło grupę).

## **Część C**

### **Wystawienie spektaklu z udziałem publiczności**

- Wybór miejsca wystawienia spektaklu. Sala, w której jest wystawiany spektakl, powinna mieć przestrzeń na widownię i scenę. Może to być zarówno sala warsztatowa o odpowiedniej wielkości, aula na uczelni, sala kinowa, jak i profesjonalna scena z widownią w teatrze, domu kultury. Miejsce wystawienia spektaklu powinno swoim charakterem pasować do tematu spektaklu, zaproszonej widowni (np. inne dla studentów, inne dla pracodawców, ekspertów rynku pracy).
- Spektakl może być wydarzeniem niezależnym lub elementem innego dużego wydarzenia, np. targów pracy, szczególnie tych organizowanych na uczelni, lub konferencji dotyczącej rynku pracy. Proponowana forma teatralna z pewnością ożywi i wniesie nową perspektywę podczas wspomnianych wyżej wydarzeń.
- Wybór zaproszonej widowni zależy od tego, do kogo trener i grupa pracująca nad spektaklem chce go skierować, z założenia pełnej metody Teatru Forum Augusta Boala jest on kierowany do osób, których dotyczy dany problem, czyli studentów. W związku z tym ma ogromny sens wystawianie tego typu form dla studentów, by tworzyć ogólnodostępne miejsca w przestrzeni społecznej do otwartej rozmowy dotyczącej rozpoczynania pracy zawodowej. Forma ta ma służyć aktywizacji młodych ludzi przygotowujących się do rozpoczęcia kariery zawodowej. Z uwagi jednak na

możliwość przeprowadzania wartościowych dyskusji społecznych warto na spektakle zapraszać również inne podmioty zajmujące się startem zawodowym studentów.

- Odegranie spektaklu. Spektakl przygotowany w ramach warsztatów zakłada czynny udział publiczności. Widownia na tego typu przedstawieniu nie jest przypadkowa, to osoby, które podobnie jak główny bohater mają wejść na rynek pracy, albo osoby, które towarzyszą młodym ludziom w starcie zawodowym: rodzice, nauczyciele, pracodawcy, pracownicy instytucji rynku pracy. Stąd bardzo ważna jest praca z publicznością. Zajmuje się tym osoba witająca publiczność, zapowiadająca spektakl – w Teatrze Forum to joker.
- Rola i zadania prowadzącego spektakl. Osoba ta wita publiczność, zaprasza do aktywnego uczestniczenia, przedstawienia się, np. podania ręki i poznania sąsiada z prawej i lewej strony, z tyłu i z przodu, następnie do porozmawiania chwilę na jakiś temat, np. o przyczynie przyścia na spektakl. Joker zapowiada przedstawienie, podaje tytuł i zaprasza widownię do uważnego śledzenia poszczególnych scen, a zwłaszcza tego, co robi główny bohater. Spektakl zwykle składa się z 3, 4 krótkich scen, w sumie gra w nim 3–5 osób. Trwa 15–20 minut.
- Praca z widownią. Po zakończeniu przedstawienia osoba prowadząca, joker, znów staje przed widownią i pyta ją, co sądzi o głównym bohaterze, czy widzowie coś by zmienili w jego zachowaniu. Zaprasza widownię do rozmawiania chwilę w parach lub kiluosobowych grupach na ten temat. Następnie na forum zbierane są odpowiedzi. Joker skupia się na tym, by pojawiły się informacje, co należy zmienić, żeby odmienić los głównego bohatera.

- Interwencje widzów. Po dyskusji spektakl jest grany od początku. Joker prosi widzów, by krzyknęli STOP za każdym razem, kiedy zauważą, że bohater robi coś złego. Kiedy ktoś z widowni mówi hasło: STOP, joker przerywa spektakl i pyta go, co chce zmienić i jaki chce uzyskać efekt tą zmianą. Następnie prosi widza, by wszedł na scenę i wcielił się w główną postać – to interwencje widzów. Po odegraniu sceny joker pyta widza, czy jest zadowolony z efektu i jak czuł się w roli głównego bohatera. Następnie pyta widzów, co sądzą o zmianie. Jeśli ktoś jeszcze chciałby zmienić przebieg gry, może wejść na scenę i zagrać rolę głównego bohatera według własnego pomysłu. Spektakl trwa dalej, a widownia przy każdej scenie może interweniować, wołając STOP. Interwencje dają szansę na przetrenowanie na żywo innego sposobu zachowania, np. odwagi zamiast strachu, mówienia „nie” zamiast zgadzania się na coś niezgodnego z własnymi przekonaniami, przeciwstawienia się jakiejś sytuacji nacisku. Widownia żywo uczestniczy w przedstawianej sytuacji, pojawiają się duże emocje. Każda z interwencji to możliwość sprawdzenia, co może się wydarzyć w przypadku zmiany zachowania głównego bohatera, i finalnie wybranie najlepszego rozwiązania.
- Zakończenie spektaklu. Na koniec można zaprosić widownię do podsumowania wspólnego doświadczenia przez np. wysłanie SMS-a z wiadomością/radą dla głównego bohatera, można do tego celu użyć nowoczesnych aplikacji do głosowania online.
- W tej części praca aktorów – spektakl – jest pretekstem do tego, by osoby zgromadzone na widowni mogły przepracować temat, z którym podczas warsztatów mierzyła się

grupa. Metoda „Teatr Rynku Pracy. Scena 19–25” to forma pracy, która jest bardzo prospołeczna, korzystają z niej nie tylko uczestnicy warsztatów, lecz także osoby oglądające spektakl. Można również sformułować wniosek, że widownia najbardziej korzysta ze spektaklu i interwencji. Uczestnicy warsztatów i ich praca są pretekstem do tego, by widzowie mogli coś przepracować, zobaczyć pewne sprawy z innej perspektywy, poszerzyć horyzonty myślowe.

- Podziękowania dla aktorów – jak w każdym teatrze, po spektaklu aktorom należą się podziękowania.

## Informacje o wystawionym spektaklu prototypowym 27 czerwca 2018

Spektakl prototypowy został wystawiony w sali kinowej w Domu Kultury na Czechowie w Lublinie. Bazował na prostych formach, czerpał z metody Teatru Forum. Nie wymagał profesjonalnej obsługi technicznej, został wystawiony bez nagłośnienia i użycia specjalnych rekwizytów czy scenografii. Spektakl trwał ok. 20 minut, grało w nim czterech aktorów – główny bohater oraz trzech aktorów partnerujących w trzech kolejnych scenach.

- Tytuł spektaklu: „Wybór Ewy”;
- Główna bohaterka Ewa – studentka kończąca studia;
- matka Ewy – Krystyna, właścicielka sadów i gospodarstwa rolnego;
- Joanna – rekruterka, pracownik działu HR;
- Zosia – przyjaciółka Ewy ze studiów.

Przed rozpoczęciem spektaklu osoba prowadząca powitała widownię, zaprosiła widzów do aktywnego uczestniczenia

w przedsięwzięciu. Osoby zgromadzone na widowni zostały zaproszone do kilku gier integracyjnych, więc miały okazję zapoznać się ze sobą, wymienić kilka zdań, przełamać lody. Następnie prowadząca zaprosiła do uważnego obejrzenia spektaklu i dostrzeżenia, co główny bohater robi dobrze, a co źle. Widzowie po odegraniu spektaklu zostali zapytani o wrażenia, emocje oraz zaproszeni do pracy w parach na temat zachowania głównego bohatera. Osoba prowadząca zadawała pytania publiczności na temat tego, co i jak należy zmienić, żeby pomóc głównemu bohaterowi. Widownia podawała swoje propozycje, dzieliła się uwagami. Następnie prowadząca zaproponowała, że spektakl będzie powtórzony jeszcze raz scena po scenie, a osoby na widowni za każdym razem, kiedy zobaczą, że główny bohater robi coś, co trzeba zmienić, wołają głośno STOP.

W każdej ze scen pojawiło się hasło STOP – osoba zgłaszająca zmianę mówiła, co i jak można zagrać inaczej, następnie była proszona przez prowadzącą do wejścia na scenę i zagrania po swojemu kwestii aktora grającego główną rolę. Takich zmian w trakcie spektaklu było 4. Dwie były zgłoszone przez studentów, którzy brali udział w warsztatach, ale nie grali w spektaklu finałowym, a dwie zmiany były zaproponowane przez osoby, które przyszły po prostu obejrzeć spektakl prototypowy. Interwencje z widowni wzbudziły dużo emocji i dały zupełnie nową perspektywę w granym spektaklu. Na koniec wszyscy widzowie zostali poproszeni o wysłanie SMS-ów na numer prowadzącej z jakąś radą dla osoby, która może znajdować się w podobnej sytuacji problemowej jak główny bohater spektaklu. Całość przedsięwzięcia trwała około 2 godzin.

## Część D

### Dyskusja po spektaklu

#### Tematyka panelu dyskusyjnego

W zależności od miejsca i okoliczności wystawiania spektaklu warto przeprowadzać panel dyskusyjny z zaproszonymi gośćmi. Wartość rozmowy pomiędzy uczestnikami panelu będzie zdecydowanie większa, niż gdyby mieli oni na temat startu zawodowego osób młodych wypowiadać się, nie oglądając wcześniej spektaklu. Panel dyskusyjny może pogłębiać wnioski, które pojawiają się w głowach widzów po spektaklu. Jeśli wśród panelistów będą obecne osoby, które mają wpływ na decyzje, strategie działań różnych organów w zakresie startu zawodowego młodych (uczelnie, miasta, instytucje rynku pracy, biura karier), udział w spektaklu może szeroko zmieniać perspektywę planowania działań na rzecz młodych pracowników.

#### Wybór gości do panelu dyskusyjnego

Goście zaproszeni do panelu dyskusyjnego powinni być zaangażowani w tematykę startu zawodowego przez studentów. Jeśli spektakl i panel są wystawiane podczas targów pracy, warto do panelu zaprosić reprezentantów przedsiębiorstw. Jeśli są tylko dla studentów, wtedy zapraszamy osoby ze środowiska samorządu studenckiego, kół naukowych czy całe grupy ćwiczeniowe, seminaryjne.

## Kwestionariusze, narzędzia, scenariusze niezbędne do pracy metoda

Poniżej załączono kwestionariusze niezbędne do pracy metoda.

#### Załącznik 1

Siatka celów	
Mam i chcę mieć	Mam i nie chcę mieć
Nie mam i chcę mieć	Nie mam i nie chcę mieć

## Załącznik 2

### WARTOŚCI – LISTA SŁÓW

uczciwość	szczerłość
kreatywność	poszukiwanie
przynależność	łagodność
dzielenie się	robienie kariery
prawość	siła
zabawa	znaczenie
głębia	współczucie
dobroczynność	wydajność
prawdziwość	charakter
sztuka	wpływ
uczenie się przez całe życie	troska
poznanie	osiągnięcia
autentyczność	konsekwencja
spontaniczność	prawda
bliskość	emocje
inwestycja	skupienie
rzetelność	poświęcenie
elastyczność	pasja
oddanie	życie duchowe
sukces	cel
wiedza	spuścizna
czyny zgodne ze słowami	przygoda
przyjaźń	zdrowie
uznanie	dokonania
bezpośredniość	rodzina
tożsamość	różnorodność
zaangażowanie społeczne	modlitwa
porozumienie	budowanie

małżeństwo	pokój
podróże	motywacja
żarliwe dążenie	gościnność
przywództwo	zasady
obowiązek	dom
zmiana	prestiz
uwielbienie	racjonalność
mistrzostwo	nadmiar
honor	praktyczność
ruch	postęp
hojność	integracja
kompetencja	przyroda
dziedzictwo	opieka
nowe wyzwania	inspiracja
służba	dokonywanie zmian
precyzja	aktywność
odpowiedzialność	miłość
okazja	odnowa
refleksja	wolontariat
doskonałość	luksus
harmonia	piękno
entuzjazm	uzdrowienie
wychodzenie naprzeciw	niezależność finansowa
dobra robota	odkrywanie
bezpieczeństwo	romantyczność
rozpoczynanie	relacje
ewangelizacja	zarządzanie
planowanie	wolność
stabilizacja	zespół
przedsiębiorczość	oszczędność
zmienianie świata	wspólnota
wiedza	wiara

## Załącznik 3

### KARTA CELÓW – SMART

CEL .....

.....

.....

.....

Cecha celu	Pytania	Odpowiedź
SPECYFICZNY	Co dokładnie chcesz osiągnąć? Jaki ma to przynieść efekt końcowy?	
MIERZALNY	Po czym poznasz, że cel został osiągnięty? Jak możesz określić, na ile uda ci się go osiągnąć?	
AMBITNY	Dlaczego jest to ważne? Co możesz tym zmienić? Jak możesz się rozwinąć dzięki temu? Czym będzie się to różnić od tego, co już masz?	
REALISTYCZNY	Jakich potrzebujesz do tego zasobów? Kto może ci pomóc? Gdzie możesz to realizować? Czego ci brakuje? Jak możesz to zdobyć?	
TERMINOWY	Kiedy chcesz zakończyć działania? Jak możesz rozplanować to w czasie?	

## Załączniki dodatkowe

### Spełnieni zawodowo

Wpływ na siebie

Wpływ na bliskich

Wpływ na otoczenie

W miejscu pracy

Podejście do planów, wyzwań, zmian

Stan zdrowia



## **Niespełnieni zawodowo**

Wpływ na siebie

Wpływ na bliskich

Wpływ na otoczenie

W miejscu pracy

Podejście do planów, wyzwań, zmian

Stan zdrowia