

# „Raport podsumowujący diagnozę barier, potrzeb oraz określający deficytowe kompetencje społeczne osób dorosłych o mniejszych szansach – zamieszkujących tereny peryferyjnie położone”

**Kraj: Polska**

**Smartly For Competences**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

---

# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	<b>3</b>
<b>1. Opis diagnozowanej grupy</b>	<b>4</b>
<b>2. Przedmiot, metody i narzędzia diagnozy</b>	<b>5</b>
<b>3. Analiza wyników diagnozy</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Zdolność do konstruktywnego porozumiewania się w różnych środowiskach</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Wykazywanie się tolerancją</b>	<b>9</b>
<b>3.3 Wyrażanie i rozumienie różnych punktów widzenia</b>	<b>10</b>
<b>3.4 Negocjowanie i osiąganie kompromisów</b>	<b>12</b>
<b>3.5 Radzenie sobie ze stresem i frustracją</b>	<b>14</b>
<b>3.6 Praca w zespole</b>	<b>16</b>
<b>3.7 Asertywność</b>	<b>18</b>
<b>3.8 Tworzenie klimatu zaufania, zdolność do empatii</b>	<b>20</b>
<b>3.9 Przewycięzanie uprzedzeń, wyrażanie szacunku dla ludzi, ich różnorodności i potrzeb</b>	<b>21</b>
<b>3.10 Identyfikowanie własnych możliwości</b>	<b>23</b>
<b>3.11 Krytyczne myślenie</b>	<b>24</b>
<b>3.12 Podejmowanie decyzji</b>	<b>26</b>
<b>3.13 Definiowanie i wyznaczanie celów</b>	<b>27</b>
<b>3.14 Motywowanie się do działania</b>	<b>28</b>
<b>4. Wnioski i rekomendacje, w tym bariery i potrzeby</b>	<b>30</b>
<b>Załącznik nr 1</b>	<b>33</b>
<b>Załącznik nr 2</b>	<b>42</b>

---

---

# Wprowadzenie

Opracowanie zostało przygotowane przez Stowarzyszenie „CRAS” – Centrum Rozwoju Aktywności Społecznej. Dotyczy projektu pn. „Sprytnie po kompetencje” realizowanego w ramach Programu Erasmus+ (KA220-ADU-Partnerstwa współpracy w sektorze edukacji dorosłych). Raport jest rezultatem działań podjętych w ramach Pakietu prac nr 2 – „Warsztaty diagnostyczne”. To jedno z trzech opracowań, dwa pozostałe przygotowane są przez Partnerów z Włoch i Rumunii.

Celem działań zrealizowanych w ramach pakietu 2, było:

- poznanie barier i potrzeb uczestników w zakresie posiadanych przez nich kompetencji społecznych,
- określenie dla grupy docelowej katalogu najbardziej deficytowych kompetencji społecznych.

W raporcie posumowano działania diagnostyczne, opisano metodologię diagnozy i zastosowane metody, techniki i narzędzia pracy. Przedstawiono pozyskane dane oraz sformułowane na ich podstawie wnioski i rekomendacje.

---

## 1. Opis diagnozowanej grupy

Zgodnie z założeniami projektu grupę docelową, z którą pracuje Stowarzyszenie CRAS, stanowią osoby dorosłe o mniejszych szansach – zamieszkujące obszary peryferyjne (teren wiejski i/lub małe miasta i/lub miejsca postindustrialne, w tym miasta tracące funkcje społeczno – gospodarcze, obszary z trudnym dostępem do edukacji).

Na potrzeby rekrutacji, posłużono się klasyfikacją związaną ze stopniem urbanizacji tj DEGURBA. Za najbardziej peryferyjnie położone tereny w województwie podkarpackim, uznano obszar DEGURBA 3. tj. gminy i miasta: Czarna, Lutowiska, Ustrzyki Dolne, Domaradz, Dydnia, Haczów, Jasienica Rosielna, Nozdrzec, Brzyska, Dębowiec, Jasło - gmina wiejska, Kołaczyce, Krempna, Nowy Żmigród, Osiek Jasielski, Skołoszyn, Tarnowiec, Chorkówka, Dukla, Korczyna, Rymanów, Wojaszówka, Jaśliska, Besko, Bukowsko, Komańcza, Sanok – gmina wiejska, Tyrawa Wołoska, Zagórz, Zarszyn, Baligród, Cisna, Lesko, Olszanica, Solina, Chłopice, Jarosław – gmina wiejska, Laszki, Pawłosiów, Pruchnik, Radymno – gmina wiejska, Rokietnica, Roźwienica, Wiązownica, Cieszanów, Horyniec Zdrój, Lubaczów – gmina wiejska, Narol, Oleszyce, Stary dzików, Wielkie Oczy, Bircza, Dubiecko, Fredropol, Krasiczyn, Krzywca, Medyka, Orły, Przemyśl – gmina wiejska, Stubno, Adamówka, Jawornik Polski, Kańczuga, Przeworsk – gmina wiejska, Sieniawa, Tryńcza, Zarzecze, Cmolas, Majdan Królewski, Niwiska, Ranizów, Dzikowiec, Białobrzegi, Łańcut – gmina wiejska, Rakszawa, Żołyńca, Iwierzycy, Ostrów, Sędziszów Małopolski, Wielopole Skrzyńskie, Dynów, Błażowa, Chmielnik, Głogów Małopolski, Hyżne, Kamień, Lubenia, Sokołów Małopolski, Świlcza, Trzebownisko, Tyczyn, Czudec, Frysztak, Niebylec, Strzyżów, Wiśniowa, Brzostek, Dębica – gmina wiejska, Jodłowa, Pilzno, Żyraków, Grodzisko Dolne, Kuryłówka, Leżajsk – gmina wiejska, Nowa Sarzyna, Borowa, Czermin, Gawłuszowice, Mielec – gmina wiejska, Padew Narodowa, Przeclaw, Radomyśl Wiejski, Tuszów Narodowy, Wadowice Górne, Harasiuki, Jarocin, Jeżowe, Krzeszów, Ulanów, Bojanów, Pysznica, Radomyśl nad Sanem, Zaklików, Zaleszany, Baranów Sandomierski, Grębów.

Warsztaty diagnostyczne zaplanowano dla 36 osób (3 grupy x średnio 12 osób). Nabór uczestników prowadzony był w lutym i marcu 2024 r. Zgłoszenia zostały zweryfikowane pod względem formalnym.

Ostatecznie w warsztatach diagnostycznych wzięło udział 37 osób (34 kobiet i 3 mężczyzn).

---

## 2. Przedmiot, metody i narzędzia diagnozy

W ramach drugiego pakietu prac przeprowadzono działania, których celem były:

- diagnoza kompetencji społecznych uczestników warsztatów,
- rozpoznanie barier i potrzeb uczestników w zakresie kompetencji społecznych,
- zebranie materiałów na podstawie których opracowane zostaną raporty dotyczące diagnozy barier i potrzeb oraz określające deficytowe kompetencje społeczne wśród grupy docelowej.

W projekcie odwołano się do kompetencji społecznych uwzględnionych w Zaleceniu Rady Unii Europejskiej z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01).

Analizie poddano następujące umiejętności:

1. konstruktywną komunikację w różnych środowiskach,
2. wykazywanie się tolerancją,
3. wyrażanie i rozumienie różnych punktów widzenia,
4. negocjowanie i osiąganie kompromisów,
5. radzenie sobie ze stresem i frustracją,
6. pracę w zespole,
7. asertywność,
8. tworzenie klimatu zaufania, zdolność do empatii
9. przezwyciężanie uprzedzeń, wyrażanie szacunku dla ludzi, ich różnorodności i potrzeb,
10. identyfikowanie własnych możliwości,
11. krytyczne myślenie,
12. podejmowanie decyzji,
13. definiowanie i wyznaczanie celów,
14. motywowanie się do działania.

Jako metodę diagnozy wybrano warsztaty Design Thinking gdyż pozwala ona zrozumieć dogłębnie problemy i potrzeby uczestników.

Partnerzy projektu, wspólnie opracowali konspekt warsztatów (załącznik nr 1). Planując zajęcia, uwzględniono specyfikę grup docelowych, dając możliwość swobodnego doboru technik pracy każdemu z partnerów.

Warsztat zaplanowano uwzględniając etapy procesu design thinking tj.: empatyzację, diagnozę potrzeb, generowanie pomysłów i prototypowanie.

Warsztat rozpoczęto od badań ankietowych, które dotyczyły oceny poziomu posiadanych przez uczestników kompetencji społecznych.

---

---

Zastosowano kwestionariusz ankiety składający się z 26 pytań zamkniętych, odnoszących się wprost do wybranych kompetencji społecznych (załącznik nr 1 do konspektu warsztatów). Każdy z uczestników samodzielnie uzupełnił formularz.

Kolejno przedstawiono cele spotkania, role prowadzącego, określono zasady i normy obowiązujące w czasie pracy.

Trenerzy zrealizowali ćwiczenia związane z integracją grup. Element ten wprowadzono, aby zwiększyć poczucie bezpieczeństwa, stworzyć pozytywną atmosferę, sprzyjającą aktywnej współpracy.

Zgodnie z metodą design thinking, uczestnicy stworzyli osoby (fikcyjne postacie, które należą do tej samej grupy, czyli są osobami dorosłymi zamieszkującymi tereny peryferyjne położone). Określono dane person, w tym nadano im imiona, wiek, miejsce zamieszkania, zainteresowania, sytuację społeczną i zawodową.

Persony wykreowano w celu ułatwienia uczestnikom dokonania identyfikacji potrzeb i barier w obszarze kompetencji społecznych. Odwoływanie się do fikcyjnej postaci jest łatwiejsze niż mówienie o sobie.

Kolejnym elementem spotkania było ćwiczenie zespołowe, które dobrano do specyfiki grup, zgodnie z założeniami scenariusza. Na każdym warsztacie posłużono się innym ćwiczeniem. Zrealizowano zadanie związane z opracowaniem i wykonaniem gry, inscenizacją bajki oraz grę szkoleniową związaną ze współpracą różnych podmiotów społecznych.

Po etapie pracy zespołowej dokonano podsumowania w postaci dyskusji moderowanej. Odniesiono się do wszystkich kompetencji społecznych uwzględnionych w diagnozie.

Prowadzący zachęcał wszystkich biorących udział do wypowiedzi na temat potrzeb, barier i poziomu poszczególnych kompetencji społecznych.

Uczestnicy dzielili się opiniami na temat wniosków z pracy grupowej. Odnosili się również do swojego funkcjonowania w codziennym życiu.

Do zebrania obszerniejszych wypowiedzi, prowadzący wykorzystał przygotowane wcześniej osoby.

Ostatnim elementem spotkania, było generowanie pomysłów. Uczestnicy zastanawiali się nad tym w jaki sposób osoby dorosłe mogą zwiększać kompetencje społeczne. Szczególną uwagę poświęcono kompetencjom, które zdaniem uczestników są najmniej rozwinięte w grupie.

Podczas warsztatów, w celu pogłębienia diagnozy, zastosowano metodę obserwacji. Zajęcia prowadzone były przez dwie osoby, co umożliwiło pozyskanie szerszych danych diagnostycznych. Spostrzeżenia i wnioski prowadzących zostały wykorzystane w raporcie.

---

### 3. Analiza wyników diagnozy

Wyniki diagnozy opisano osobno dla każdej z 14 wybranych kompetencji. Opis zawiera wnioski z obserwacji zachowań w czasie warsztatów, rozmów z Uczestnikami i z analizy wyników badań ankietowych.

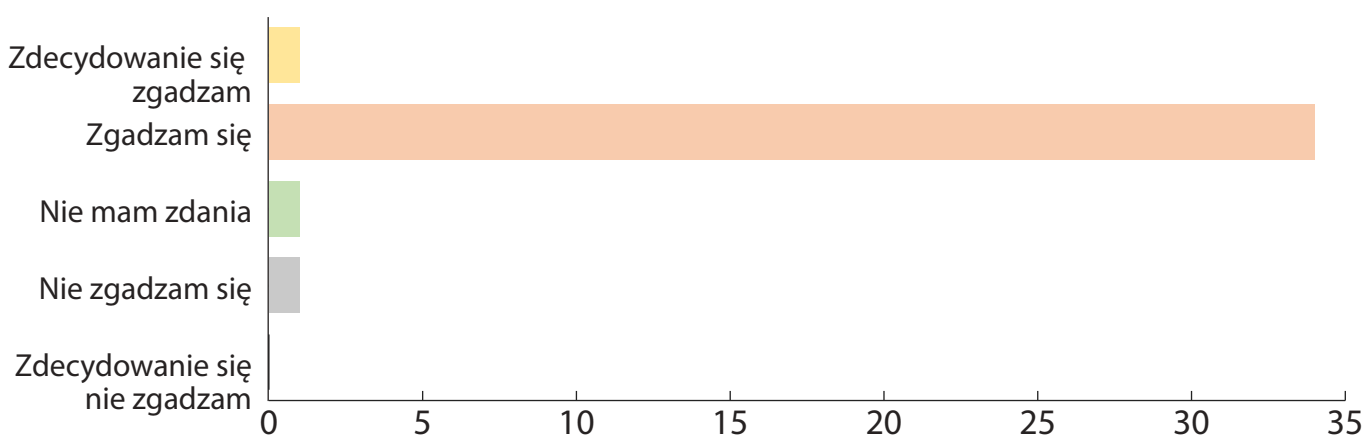
#### 3.1 Zdolność do konstruktywnego porozumiewania się w różnych środowiskach

Uczestnicy warsztatów wyróżnili konstruktywną komunikację jako jedną z najbardziej istotnych kompetencji społecznych. Podkreślili, iż jest ona znacząca na różnych płaszczyznach funkcjonowania człowieka.

Podczas dyskusji moderowanej, Uczestnicy określili ich umiejętności związane z komunikacją jako wysokie. Zauważyli, że ułatwiły one wspólną pracę związaną z realizacją grupowego zadania. Zdolności komunikacyjne były ich zdaniem najbardziej przydatną umiejętnością mającą wpływ efektywność współpracy.

W badaniu ankietowym własne zdolności związane z konstruktywną komunikacją jako dobrze rozwinięte określiło 35 osób, co stanowi około 95% grupy.

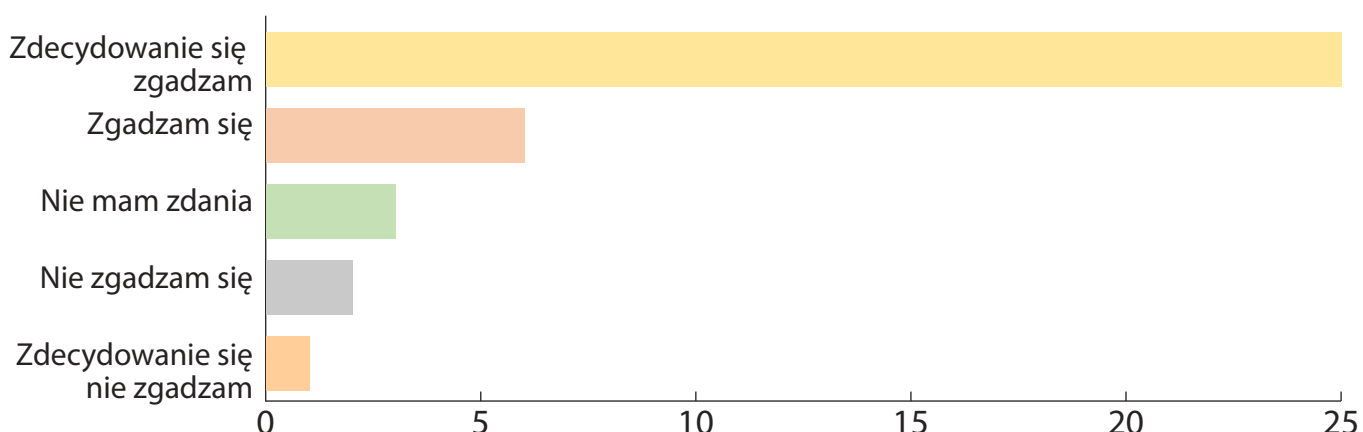
*Wykres nr 1: Uważam, że posiadane przeze mnie umiejętności komunikowania się są dobrze rozwinięte.*



---

Badani swoją zdolność do porozumiewania się z osobami o odmiennych poglądach oceniają jako wysoką. Zestawienie odpowiedzi zawiera poniższy wykres.

*Wykres 2: Potrafię skutecznie rozmawiać na temat polityki i religii nawet z osobami o odmiennych poglądach.*



W rozmowie uczestnicy zauważyli różnice w komunikowaniu się w zależności od sytuacji i okoliczności. Łatwiej jest im porozumiewać się z osobami podobnymi do nich pod względem wieku, poglądów, miejsca zamieszkania, pochodzenia itp. Porozumiewanie się w nieznanymi, odmiennymi środowiskach, u niektórych związane jest z odczuwaniem stresu, silnych emocji i ogólnym dyskomfortem.

Opinia uczestników jest spójna z obserwacją dokonaną przez osoby prowadzące zajęcia. We wszystkich grupach warsztatowych, uczestnicy dobrze radzili sobie w komunikowaniu się. Wysokie zdolności w tym zakresie miały wpływ na podejmowanie wspólnych decyzji, efektywność negocjowania, rozwiązywanie zadań, sprzyjały pozytywnej atmosferze.

Zauważyć można było, iż Uczestnicy posługiwali się jasnym i zrozumiałym językiem. Precyzyjnie formułowali komunikaty. Potrafili konstruować informacje zwrotne, świadczące o wzajemnym zrozumieniu. Korzystali zarówno z komunikacji werbalnej jak i pozawerbalnej. Szczególne zróżnicowanie pod względem doboru adekwatnych i różnych kanałów przekazu informacji, zaobserwować można było w czasie pierwszych warsztatów, kiedy Uczestnicy przygotowywali inscenizację bajki.

U pojedynczych osób zauważalne były błędy w komunikowaniu się. Dotyczyły one narzucania własnego zdania, przekraczania granic interpersonalnych oraz przerywania wypowiedzi innych osób. Nie miało to jednak znaczącego wpływu na pracę grupy oraz skuteczność realizacji wspólnych zadań.

Biorąc pod uwagę opinie uczestników oraz prowadzących warsztaty, poziom umiejętności konstruktywnej komunikacji należy uznać za wysoki.

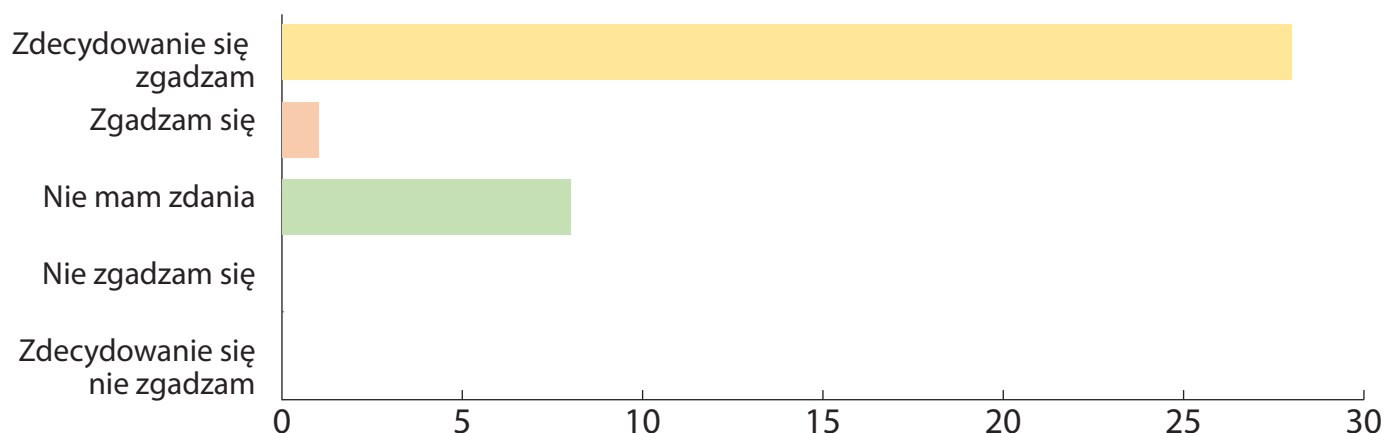


## 3.2 Wykazywanie się tolerancją

W czasie warsztatów Uczestnicy poproszeni zostali o podzielenie się tym, jak rozumieją pojęcie „tolerancja”. Z wypowiedzi można wnioskować, że tolerancja utożsamiana jest z poprawnym traktowaniem innych osób, z którymi mamy do czynienia. To sposób zachowania, odnoszenia się do innych umożliwiający wspólne funkcjonowanie.

Większość uczestników deklaruje, że są osobami wykazującymi się wysoką tolerancją w stosunku do innych (taką odpowiedź w ankiecie wskazało 29 osób). Pozostałych – 8 respondentów, odpowiedziało, że nie mają na ten temat zdania.

Wykres 3: *Jestem osobą, która wykazuje się wysoką tolerancją w stosunku do innych.*



W dyskusji Uczestnicy deklarowali wysoką tolerancję wobec różnych odmienności.

Jednak, kilka osób, pomimo wcześniej zadeklarowanego braku uprzedzeń, wyraziło opinie:

„No w sumie ja jestem tolerancyjna, ale Ci Ukraińcy, to już przesada. Kiedy trzeba było to pomagaliśmy, woziliśmy kanapki na granicę. Ale teraz to już przesada. Widzieliście jakie mają auta? Lepsze niż my!”, „Ja akceptuje wszystko, ale z Ukraińcem to wolę nie mieć do czynienia”, „Mogłaby się już ta wojna skończyć. Mielibyśmy tych Ukraińców z głowy”.

Specyfika wypowiedzi może wynikać z położenia przygranicznej miejscowości, z których pochodzili uczestnicy warsztatów. W dalszym ciągu na tych terenach zauważalna jest niechęć do osób pochodzenia ukraińskiego.

---

W opinii prowadzących Uczestnicy chcą uchodzić za wyrozumiałych, otwartych i tolerancyjnych ludzi. Można jednak domniemać, że w rzeczywistości jest inaczej. Z wypowiedzi wynika, że badani pozostają tolerancyjni dla osób z ich bliskiego kręgu. Tolerują w swoim otoczeniu różnych ludzi, w tym łamiących ogólnie przyjęte normy społeczne, problemem nie jest dla nich funkcjonowanie np. z osobami nadużywającymi alkoholu w miejscach publicznych, stosującymi przemoc. Społeczność, w której żyją, ze względu na peryferyjne położenie, jest w wysokim stopniu hermetyczna. Rzadko pojawiają się okoliczności wymagające okazywania deklarowanej wysokiej tolerancji wobec inności.

W sytuacji napływu mniejszości ukraińskiej, poziom ten okazał się wysoki jedynie w pierwszych tygodniach przyjmowania uchodźców.

Deklaratywny poziom tolerancji w grupie jest wysoki. Rzeczywisty obraz trudno jest jednoznacznie ocenić.

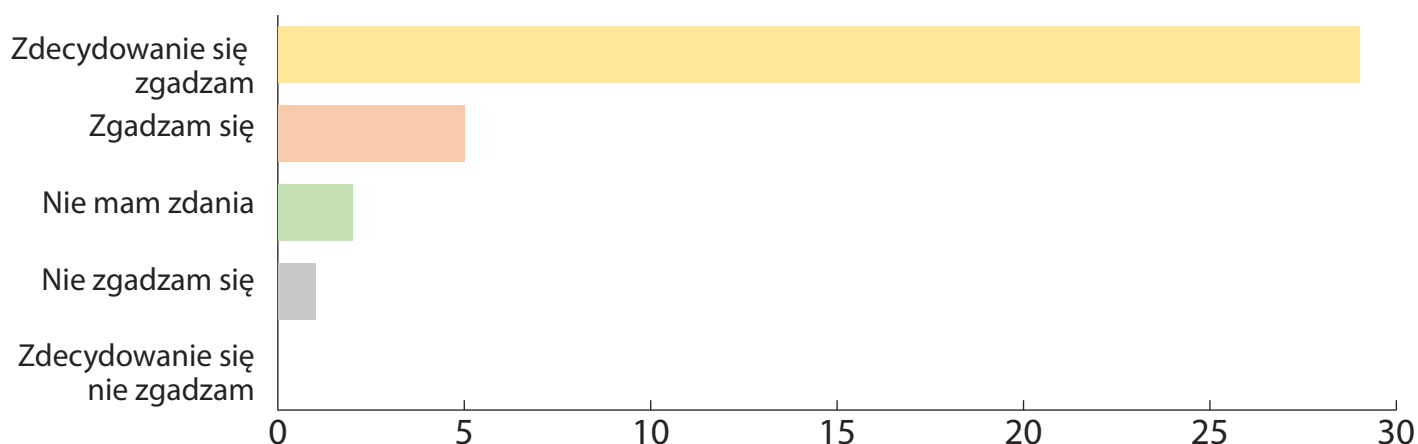
### **3.3 Wyrażanie i rozumienie różnych punktów widzenia**

Osoby, które wzięły udział w warsztatach posiadają dobrze rozwinięte umiejętności związane z wyrażaniem i rozumieniem różnych punktów widzenia. W czasie zadań wymagających uzewnętrznienia własnych opinii i poglądów, zauważalna była swoboda wypowiedzi, Uczestnicy chętnie dzielili się spostrzeżeniami, nawet jeśli były one diametralnie różne. Reakcja grupy na poszczególne wypowiedzi świadczyła o zrozumieniu i akceptacji odmiennych zdań czy przekonań.

Zdaniem prowadzących, w grupie nie było osób, u których można było zdiagnozować trudności w tym zakresie.

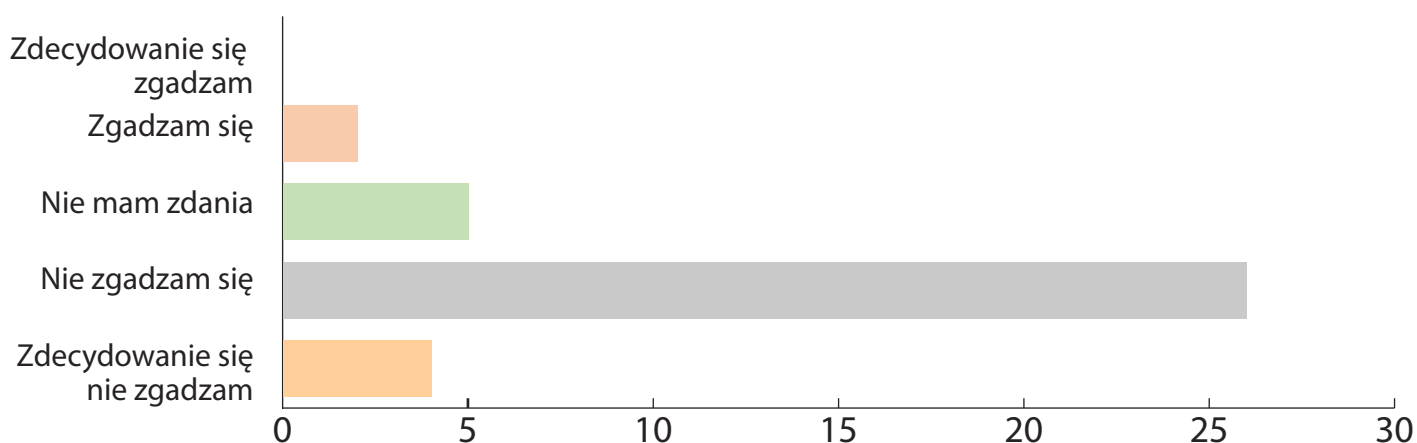
Wyniki badań ankietowych odzwierciedlają obserwację. Osoby uznały, że potrafią wyrażać swoje opinie w towarzystwie osób, które się z nimi nie zgadzają (34 osoby jest takiego zdania).

Wykres 4: Potrafię wyrażać swoje opinie w towarzystwie osób, które ze mną się nie zgadzają.



Większość badanych – ponad 80%, nie zgadza się ze stwierdzeniem: „W grupie osób, które mają inne poglądy niż ja, zwykle nie zabieram głosu”. Pięć osób nie ma na ten temat zdania. Tylko 5% potwierdza to, że nie zabierają głosu przebywając między ludźmi wyrażającymi inne poglądy.

Wykres 5: W grupie osób, które mają inne poglądy niż ja, zwykle nie zabieram głosu.

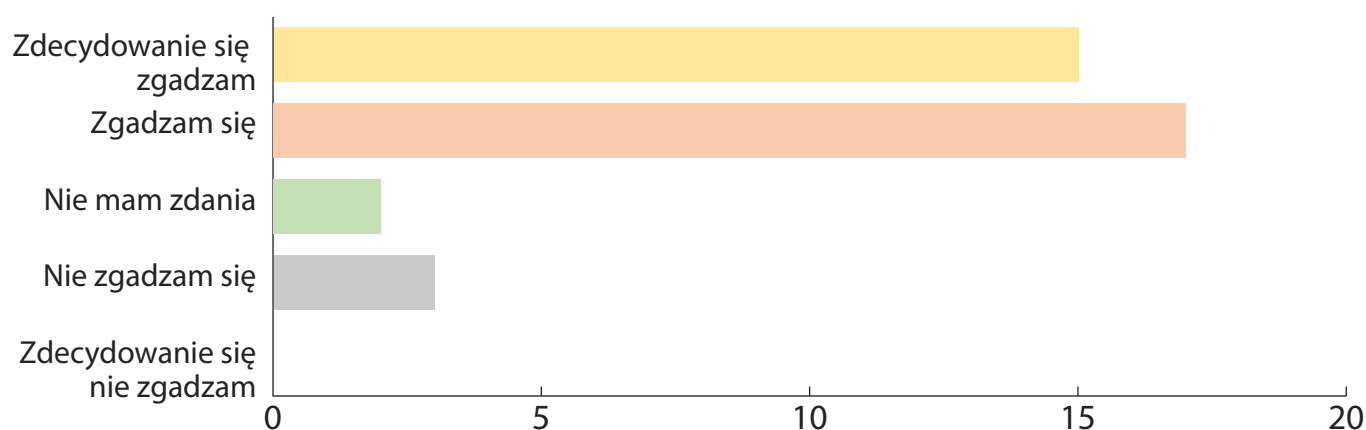


Na podstawie obserwacji zachowań, werbalnych deklaracji badanych i ich opinii zawartych w ankietach, należy uznać, że umiejętności wyrażania i rozumienia różnych punktów widzenia u Uczestników są wysoko rozwinięte.

### 3.4 Negocjowanie i osiągnięcie kompromisów

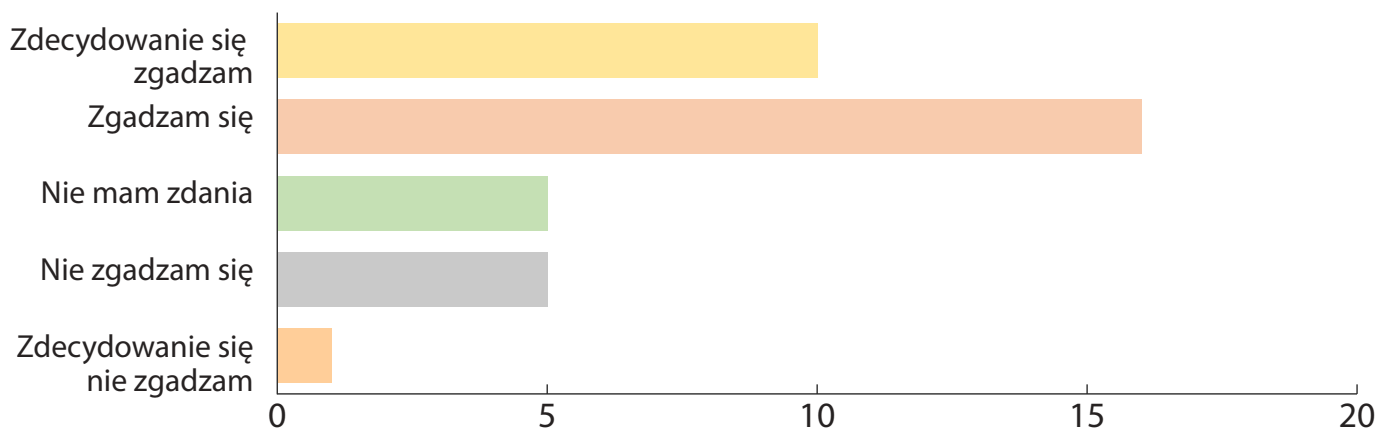
W opiniach Uczestników ich zdolności związane z negocjowaniem i osiągnięciem kompromisów są wysokie. Przeważająca liczba osób uznaje się za dobrego negocjatora, takie zdanie wyraziło 87% badanych. Trzy osoby posiadają odmienne opinie, nie uznają siebie za dobrych negocjatorów.

Wykres 6: Jestem dobrym negocjatorem.



W sytuacjach problematycznych ponad 70% respondentów stara się dążyć do kompromisu. 19% badanych tego nie robi.

Wykres 7: Kiedy rozwiązuję jakiś problem, staram się dążyć do kompromisu.



---

Prowadzący zajęcia ocenili, że podczas pracy warsztatowej Uczestnicy wykorzystywali swoje umiejętności związane z negocjowaniem, potrafili osiągnąć kompromis.

Przykładem wykorzystania tych umiejętności w praktyce, było ustalenie wspólnej wizji i opracowanie koncepcji inscenizacji bajki przez pierwszą grupę. Osoby w trakcie ćwiczenia nastawione były na współpracę i poszukiwanie rozwiązań. W pierwszej fazie pracy wygenerowano dwa pomysły. Podzieliło to grupę na zwolenników i przeciwników każdego z nich. Pomimo odmiennych pomysłów, konstruktywnie porozumiewano się, dając możliwość wypowiedzenia się wszystkim osobom. Zauważalne było zainteresowanie poznaniem opinii strony przeciwnej. Uczestnicy podawali racjonalne argumenty, próbując przekonać do swoich pomysłów, na ich podstawie dokonano wyboru jednej z koncepcji dalszej pracy.

Innym przykładem wykorzystania umiejętności negocjacyjnych, było zadanie związane z koniecznością osiągnięcia własnych celów w ćwiczeniu dotyczącym pełnienia roli różnych podmiotów społecznych. Uczestnicy musieli porozumieć się, tak aby wspólnie osiągnąć cele każdego z nich. Grupa osiągnęła sukces, wykorzystując posiadane umiejętności społeczne.

Poziom umiejętności związanych z negocjowaniem i osiąganiem kompromisu w grupach warsztatowych uznano za wysokie.

### 3.5 Radzenie sobie ze stresem i frustracją

Poziom umiejętności radzenia sobie ze stresem i frustracją w grupach warsztatowych jest obniżony. Uczestnicy wprost deklarują, iż często nie radzą sobie w trudnych sytuacjach dotyczących zarówno życia osobistego, aktywności społecznej i zawodowej.

Stres i frustracja działają szczególnie na sferę emocjonalną, objawiają się ogólnym niepokojem i lękiem, zaburzeniami snu. Pojedyncze osoby wskazały na dolegliwości fizyczne. Wymieniły m.in. bóle brzucha, nadmierną potliwość, drżenie dłoni, problemy z koncentracją.

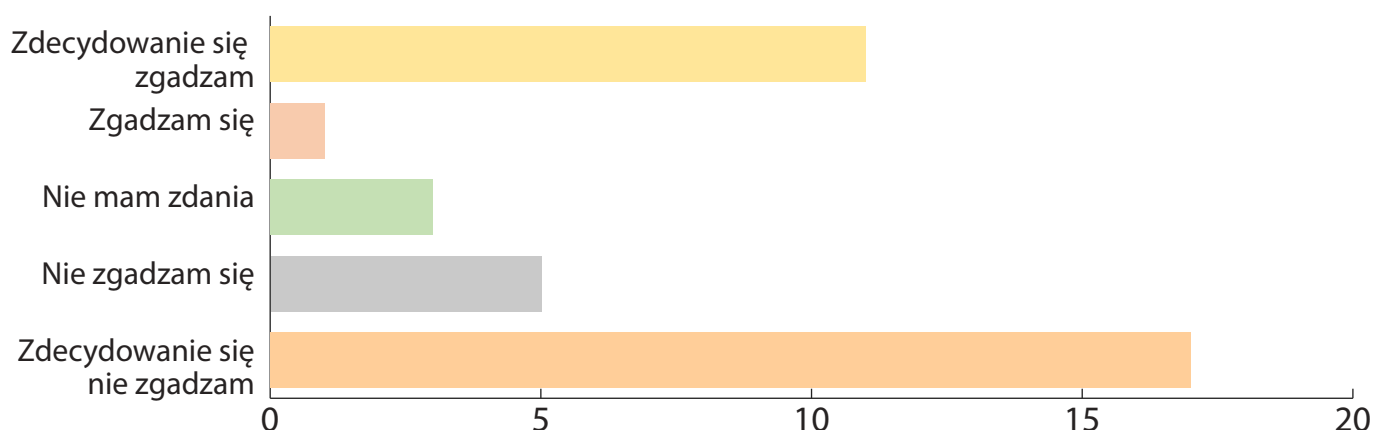
Sytuacje stresujące wpływają na uczestników demotywująco, zniechęcają do działania, wpływają na podejmowanie niekorzystnych i nieracjonalnych decyzji.

Podczas warsztatów, w ćwiczeniu „Oś kompetencji”, które polegało na uszeregowaniu kompetencji społecznych od najbardziej do najmniej rozwiniętych, w dwóch grupach warsztatowych jako najmniej rozwiniętą wskazano kompetencję związaną z radzeniem sobie ze stresem i frustracją.

Obserwując zachowania uczestników, zauważono, że nawet samo mówienie o sytuacjach stresujących wywołało niepokój.

W ankiecie zaledwie 12 osób uznało, że dobrze radzi sobie ze stresem i frustracją, 22 Uczestników nie zgodziło się z taką opinią.

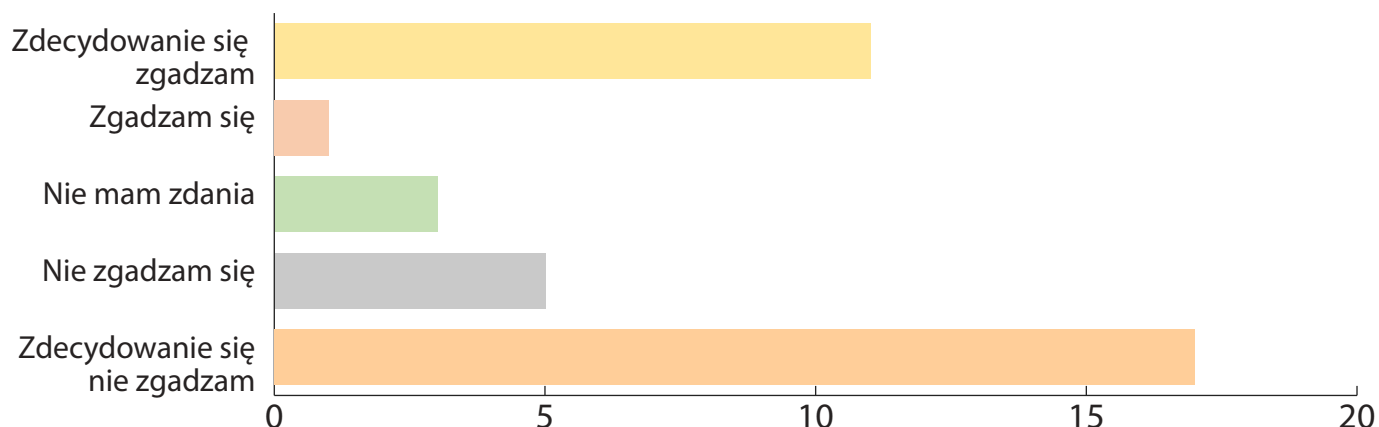
Wykres 8: Dobrze radzę sobie ze stresem i frustracją.



---

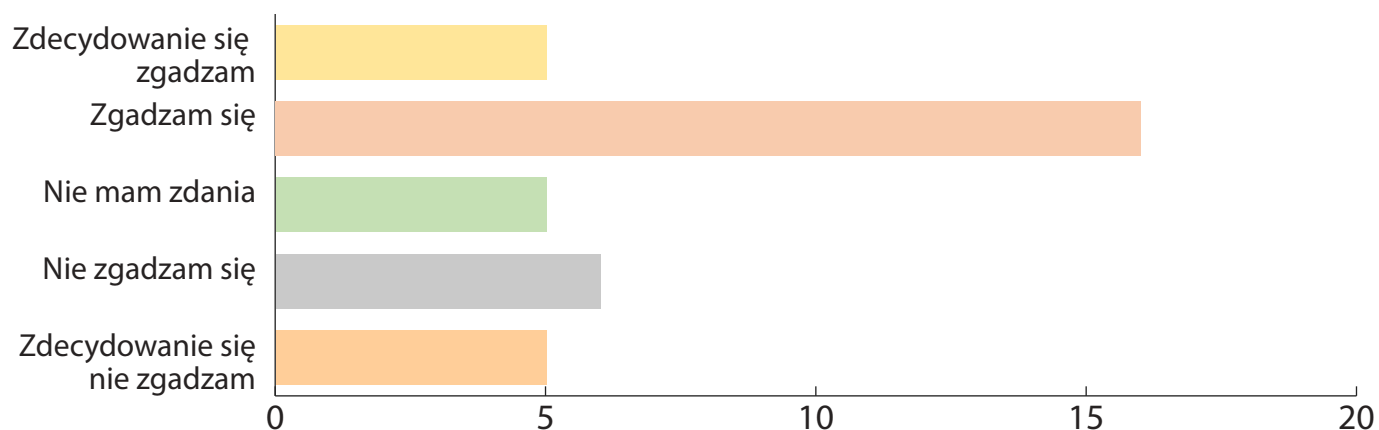
Ponad połowie ankietowanych(54%), w obliczu stresujących sytuacji trudno jest zachować opanowanie i spokój. 32% respondentów jest innego zdania.

*Wykres 9: W sytuacjach trudnych jestem opanowany i spokojny.*



Złością i zdenerwowaniem na frustracje reaguje aż 57% grupy. 11 osób w obliczu frustracji nie reaguje w ten sposób.

*Wykres 10: Kiedy spotykam przeszkodę, która utrudnia mi realizację celów, złościę się i denerwuję.*



Na podstawie opinii Uczestników wyrażonych w badaniu ankietowym oraz dyskusji, a także informacji pozyskanych od prowadzących warsztaty, poziom umiejętności radzenia sobie ze stresem i frustracją u badanych określono jako umiarkowany.

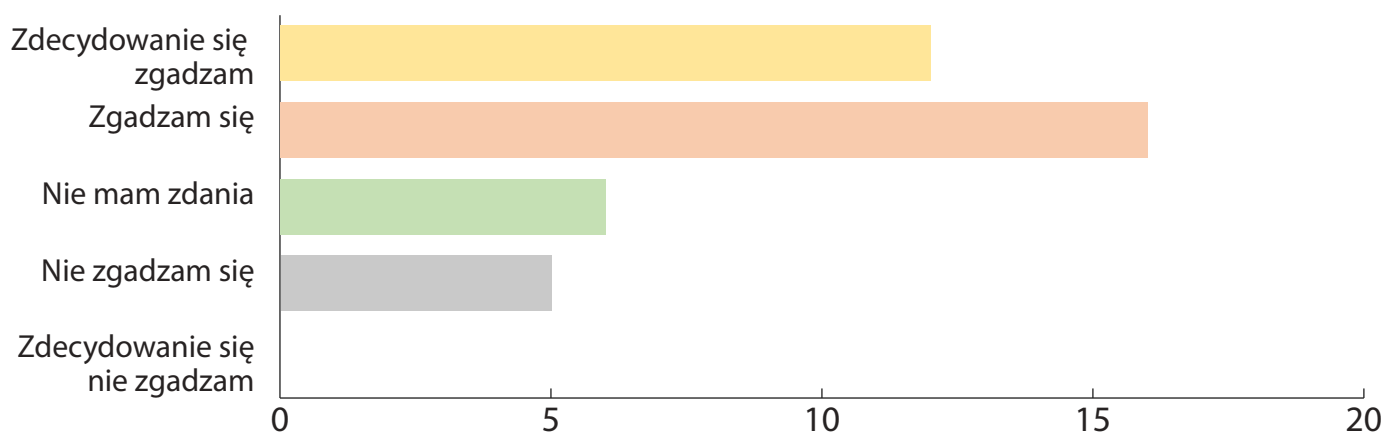
### 3.6 Praca w zespole

Uczestnicy należą do osób dla których praca w zespole nie stanowi trudności. Dobrze odnajdują się współpracując z innymi, chętnie realizują zadania wymagające kooperacji. Taka forma pracy zwiększa ich zdaniem efektywność działania oraz szansę na osiągnięcie sukcesu. Uczestnicy lepiej czują się w przedsięwzięciach realizowanych wspólnie z innymi. Jako powód takiej sytuacji podają rozłożenie odpowiedzialności na wszystkich członków zespołu, mniejsze odczuwanie stresu, większą energię do działania powodowaną wzajemnym motywowaniem się.

W zachowaniach uczestników podczas warsztatów diagnostycznych zdecydowanie zaobserwować można było większe zainteresowanie i zaangażowanie pracą zespołową. Lepiej i bardziej skutecznie wykonywano pracę w grupie niż zadania wymagające samodzielnego działania.

W badaniach ankietowych Uczestnicy podkreślili, że dobrze radzą sobie w pracy zespołowej, tylko kilka osób preferuje samodzielne wykonywanie zadań. W większości przypadków uznano, że działając w grupie jest się bardziej skutecznym, a wspólne działanie przynosi zadowolenie.

*Wykres 11: Kiedy działam w grupie jestem skuteczna i zadowolona.*

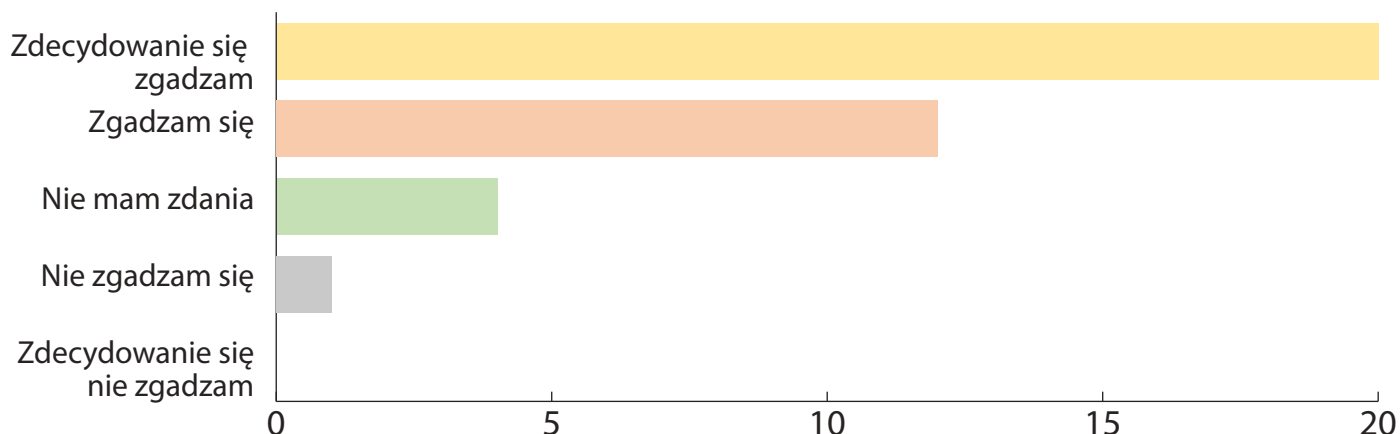




---

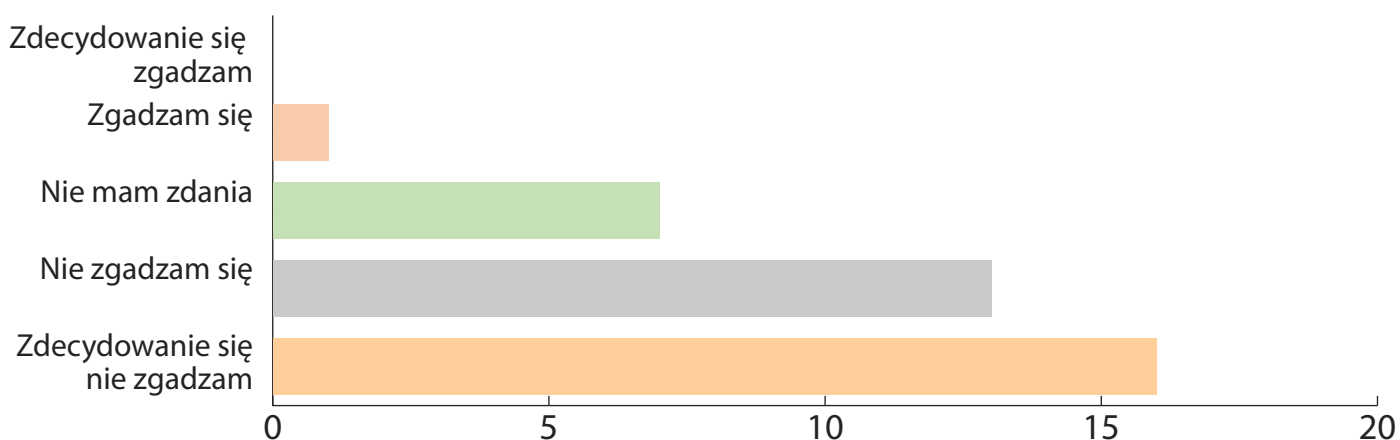
Zdecydowana większość Uczestników, przeszło 86%, uważa, że dobrze radzi sobie w pracy zespołowej. Zaledwie jedna osoba wyraziła odmienne zdanie.

*Wykres 12: Uważam, że dobrze radzę sobie w pracy zespołowej.*



Badani preferują pracę zespołową, a współpraca z innymi dla większości z nich nie jest trudna.

*Wykres 13: Preferuję pracę samodzielną. Współpraca z innymi jest dla mnie trudna.*



Podsumowując, poziom umiejętności związany z pracą w grupie jest wysoki.

---

### 3.7 Asertywność

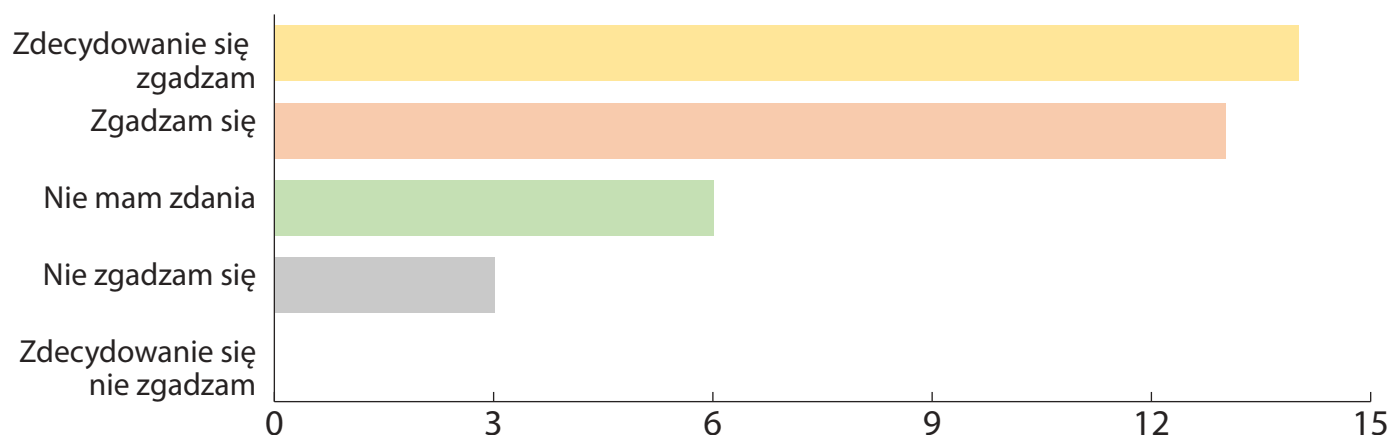
W czasie warsztatów dyskutowano na temat zachowań asertywnych. We wszystkich grupach Uczestnicy zadeklarowali, że potrafią zachowywać się asertywnie. Wiele osób stosuje techniki tego rodzaju zachowań, świadomie używa komunikatów pomocnych i zgodnych z założeniami asertywności.

Uczestnicy podkreślają, że są asertywni, jednak ich zachowania zależą od kontekstu, osób z którymi wchodzi w interakcję, sytuacji, a czasem nawet nastroju. Część osób przyznaje, że zdarzają się sytuacje w których decydują się na uległość. Jest to spowodowane świadomym wyborem, ale również unikaniem konfrontacji. W swobodnej rozmowie, żartobliwie wskazano, że zdarza się im zachowywać agresywnie i stosować przemoc werbalną zwłaszcza w stosunku do partnerów i innych członków rodziny.

Podczas realizacji wspólnych zadań, zauważyć można było, iż Uczestnicy skutecznie porozumiewali się, przedstawiali własne opinie, potrafili z szacunkiem do innych wyrażać krytykę i sprzeciw. Stosowali komunikaty typowe dla postaw nacechowanych asertywnością. Pojedyncze osoby przyjmowały postawę uległą, rezygnując z realizacji własnych pomysłów na rzecz innych – zachowania te obserwować można było szczególnie w zadaniu związanym z opracowaniem gry planszowej.

Uczestnicy w badaniu ankietowym twierdzą, że potrafią wprost wyrażać własne opinie, nawet jeśli inni się z nimi nie zgadzają (takiego zdania jest 73% badanych).

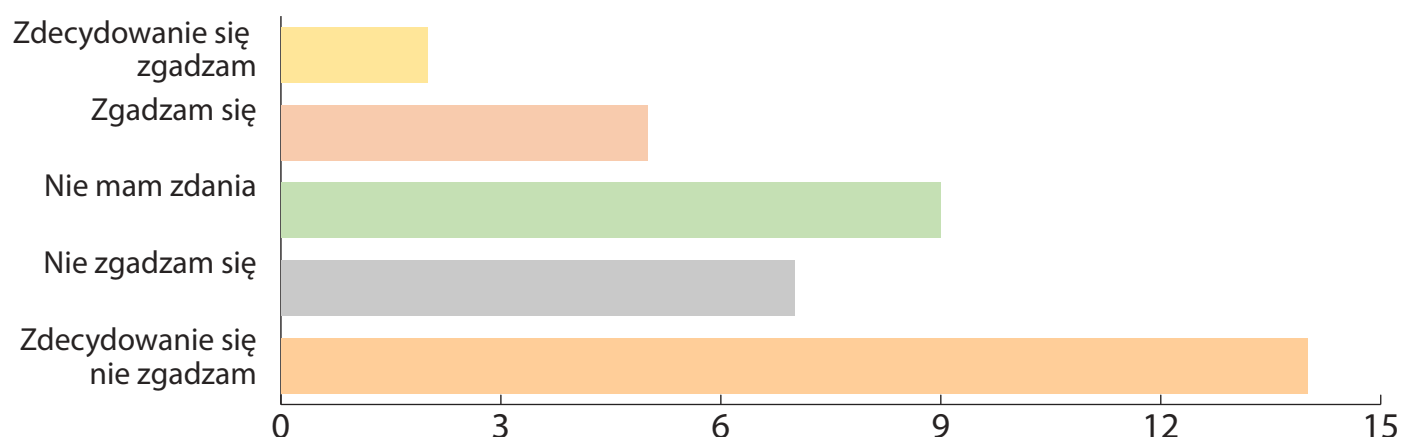
*Wykres 14: Zazwyczaj potrafię wprost wyrażać własne opinie, nawet jeśli inni się z nimi nie zgadzają.*



---

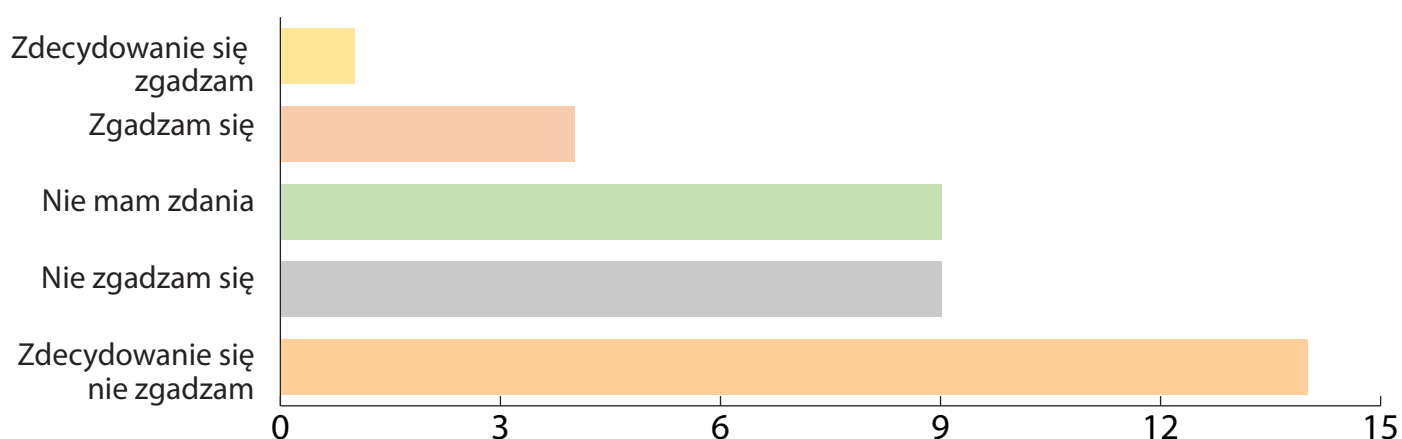
Do zachowań submisyjnych przyznaje się 7 osób, natomiast ponad 56% respondentów nie uważa siebie za osobę uległą.

*Wykres 15: Jestem osobą, która często ustępuje.*



Kilku Uczestników uważa, że w niektórych sytuacjach zdarza im się tracić panowanie i źle odnosić do ludzi. Większość osób, ponad 62%, zaprzecza takim zachowaniom.

*Wykres 16: W niektórych sytuacjach zdarza mi się tracić panowanie i źle odnosić się do ludzi.*



Umiejętność asertywnego zachowania w badanej grupie jest rozwinięta na umiarkowanym poziomie. Zauważalna jest duża różnica między poziomem umiejętności prezentowanych przez poszczególne osoby.

### 3.8 Tworzenie klimatu zaufania, zdolność do empatii

Uczestnicy potrafią budować zaufanie w relacjach z innymi. Uważają, że zdecydowanie łatwiej wychodzi im to wśród osób znanych. Nieco trudniej jest w środowisku im nieznanym i nowym. Potrzebują wtedy więcej czasu, ponieważ nie do końca potrafią od razu budować bezpośrednie i swobodne relacje.

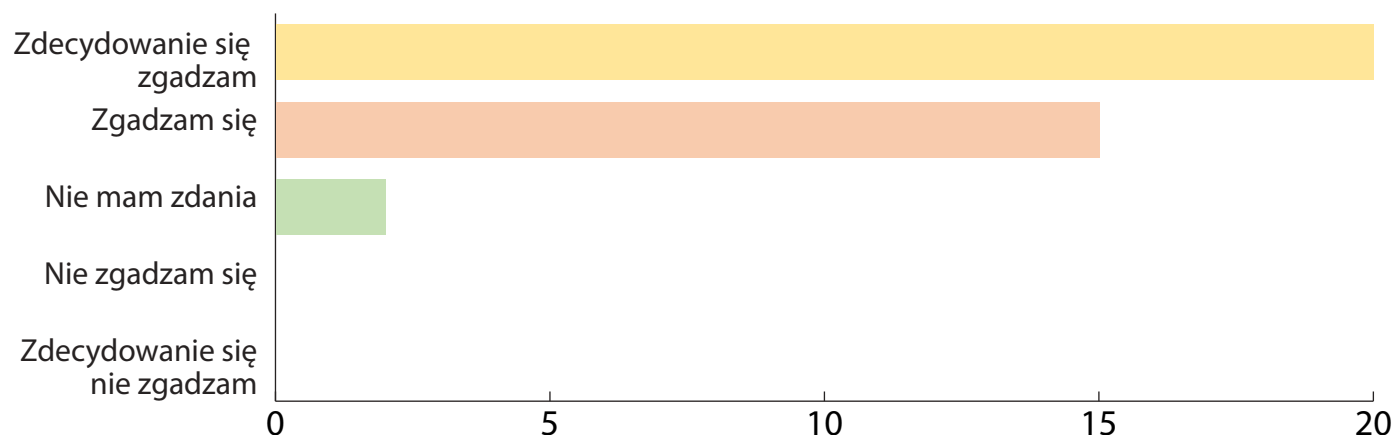
Większość określa siebie jako empatycznych. W grupie znalazły się osoby o bardzo wysokim poziomie empatii, które na co dzień swoje postawy altruistyczne i zachowania prospołeczne wykorzystują w działalności wolontariackiej. Osoby te, są aktywne w organizacjach pozarządowych działających na rzecz wsparcia innych ludzi lub pełnią funkcję opiekunów osób zależnych. Trzech uczestników warsztatów prowadziło burzliwą dyskusję, uważając siebie za empatycznych, pomimo wyraźnie obniżonego u nich poziomu umiejętności zrozumienia punktu widzenia drugiej osoby i spojrzenia na rzeczywistość z jej perspektywy.

Obserwując zachowania Uczestników podczas pracy, można było zauważyć, że poszczególne osoby dbały o dobrą atmosferę, pomagano sobie wzajemnie, odnoszono się do siebie w sposób życzliwy, bezpośredni, ze zrozumieniem i uwagą wobec innych. Podczas wspólnej pracy Uczestnicy okazywali sobie wzajemny szacunek.

W ankiecie zawarto pytania dotyczące analizowanego zagadnienia. Poniższe wykresy zawierają zestawienie odpowiedzi.

Zdecydowana większość badanych przyznaje, że w grupie dba o dobrą atmosferę.

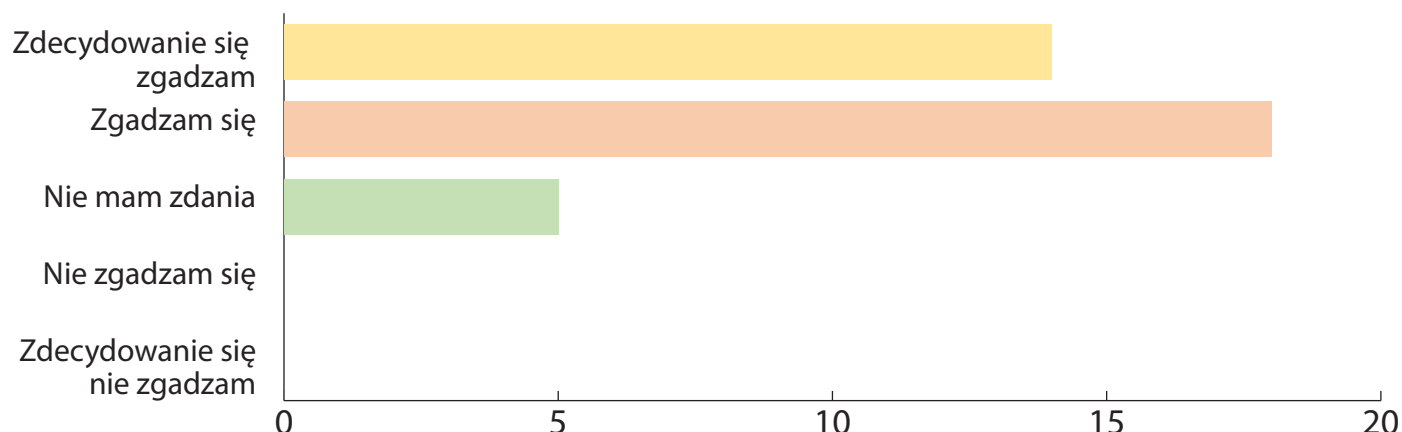
Wykres 17: W grupie dbam o dobrą atmosferę.



---

W grupie, aż 32 osoby deklarują, że potrafią wczuć się w sytuację innych osób.

Wykres 18: Potrafię wczuć się w sytuację innych osób.



Tworzenie klimatu zaufania, zdolność do empatii u osób poddanych diagnozie pozostaje na umiarkowanym poziomie. Uczestnicy deklarują, że są osobami empatycznymi, mówią o sobie, że potrafią budować pozytywny klimat. Jednak postawy i zachowania tego rodzaju, przejawiają wobec wybranych grup. Nie przejawiają empatii wobec np. mniejszości narodowych.

### 3.9 Przewycięzanie uprzedzeń, wyrażanie szacunku dla ludzi, ich różnorodności i potrzeb

W czasie warsztatów rozmawiano z ich Uczestnikami na temat uprzedzeń wobec osób odmiennych kulturowo, narodowościowo, pochodzących z różnych grup m.in. osób z niepełnosprawnościami, uzależnionych, mniejszości seksualnych.

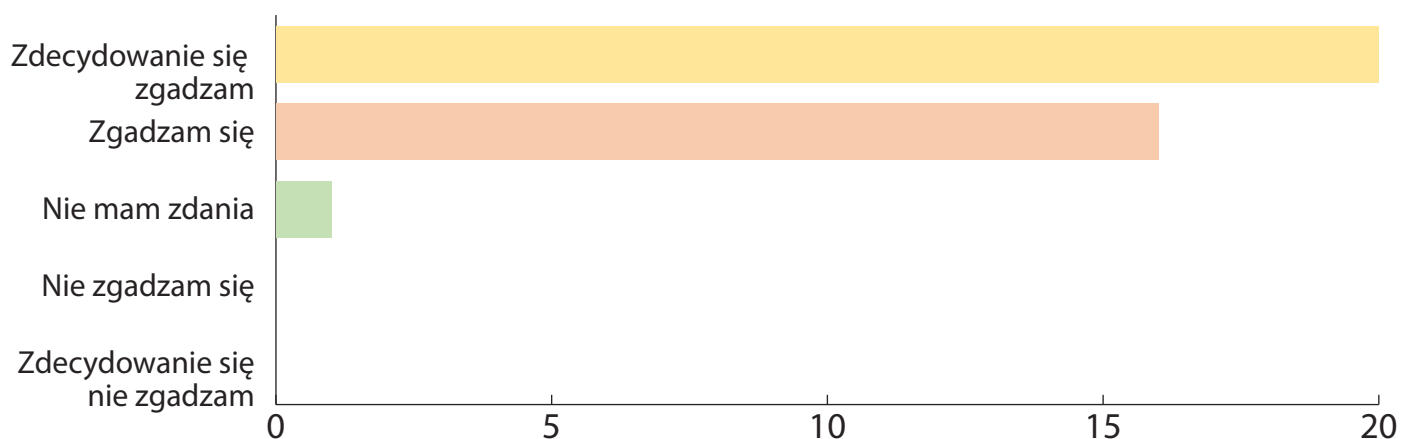
Obserwując Uczestników w czasie dyskusji zauważyć można było duże zaangażowanie emocjonalne, kontrowersyjne wypowiedzi, żarty, pozawerbalne komunikaty świadczące o tym, że uprzedzenia wobec inności są silnie zakorzenione. Sami uczestnicy przyznają, że są negatywnie nastawieni szczególnie względem osób pochodzenia ukraińskiego oraz osób homoseksualnych. Większość obecnych deklarowała, że nie chciałaby przebywać w towarzystwie osób należących do tych grup.

Można było usłyszeć wypowiedzi: „nie wyobrażam sobie, żeby moje dziecko mogło być LGBT czy jakieś inne takie homo nie wiadomo”, „mam nadzieję, że moje dzieci nie znajdą sobie jakiś Ukraińców za mężów”, „wy tak mówicie, że nie jesteście uprzedzeni, a ciekawe co by było, gdyby tu przyszedł jakiś homoseksualista albo mielibyście z Ukraińcem tu rozmawiać”.

Uczestnicy powoływali się na dawne czasy, przytaczając negatywną opinię swoich dziadków na temat ich ukraińskich sąsiadów i wspólnego egzystowania obu narodów. Za słuszne uznawali stereotypy przekazywane od wielu pokoleń na terenach przygranicznych, dotyczące negatywnego obrazu Ukraińców. Z wypowiedzi wynika, że większość Uczestników pozostaje bezkrytyczna wobec stereotypów. Niska świadomość myślenia stereotypowego wzmacnia negatywne podejście do „innych”. Dużą niechęć widać także wobec mniejszości seksualnych. O takich osobach wyrażano się z pogardą czy wręcz kpiną. Niechęć zauważyć można było w trakcie inscenizacji bajki. Kostiumy „aktorów” kojarzono ze stylem ubioru osób LGBT, drag queen, odnosząc się do nich z drwiną.

Uczestnicy mniej uprzedzeń wyrażają wobec innych grup, w tym osób z niepełnosprawnością, innych niż ukraińska narodowości, mniejszości religijnych czy osób z uzależnieniami.

Wykres 19: Szanuję innych ludzi, ich różnorodność i potrzeby.

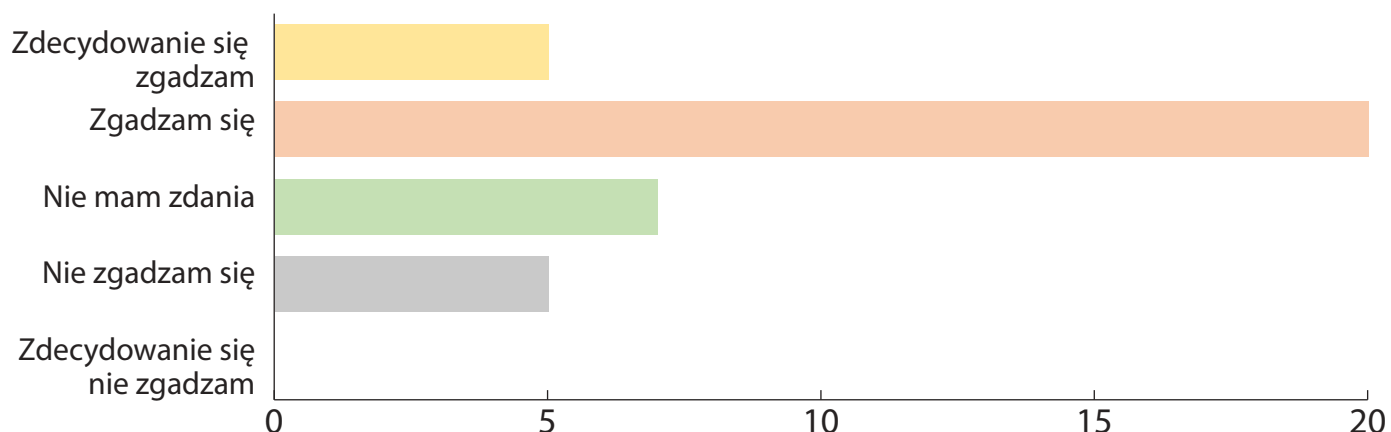


W odpowiedzi na pytanie: „Nie przeszkadza mi, że ludzie są różni np. pochodzą z odmiennych krajów, kultur”, większość osób zgodziło się z tą opinią (20 osób zaznaczyło odpowiedź zgadzam się, 5 osób zdecydowanie zgadzam się), a tylko 5 osób nie zgodziło się.

---

Pozostali nie mieli zdania.

Wykres 20: Nie przeszkadza mi, że ludzie są różni  
np. pochodzą z odmiennych krajów, kultur



Uczestnicy pytani wprost oceniają swoje umiejętności przewycięzania uprzedzeń, jako wysokie. Jednak z rozmowy i obserwacji zachowań wynika, że w praktyce jest inaczej.

Poziom kompetencji w tym obszarze można określić jako niski.

Obecni na warsztatach werbalizują negatywne przekonania, zwłaszcza wobec mniejszości seksualnych i osób pochodzenia ukraińskiego.

Wypowiedzi na temat mniejszości nacechowane były negatywnymi emocjami. Wyraźne było rozróżnienie na grupy: własną (MY) i obcy (ONI).

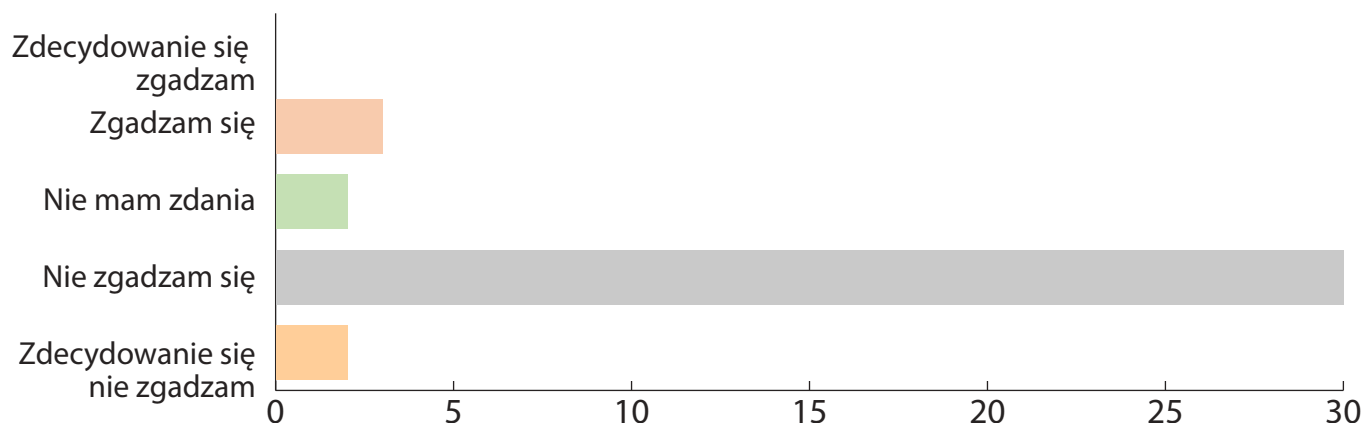
Uprzedzenia wyrażane były również poprzez zachowanie zarówno prezentowane w czasie spotkań jak i opisywane poprzez odnoszenie się do sytuacji życia codziennego. Lekceważący stosunek do innych, wyrażanie niechęci do różnorodności, niedostrzeganie potrzeb nieakceptowanych grup społecznych wiąże się z okazywaniem braku szacunku.

### 3.10 Identyfikowanie własnych możliwości

Uczestnicy warsztatów mają trudności w identyfikowaniu własnych możliwości. Potwierdzają to wyniki badania ankietowego. Trzydziestu badanych stwierdziło, że nie zgadza się, a 2 osoby zdecydowanie się nie zgadzają ze stwierdzeniem: „Dobrze znam siebie

i własne możliwości”. Trzy osoby uznały, że znają siebie i własne możliwości. Pozostali nie mają na ten temat zdania. Udzielone odpowiedzi obrazuje poniższy wykres.

Wykres 21: *Dobrze znam siebie i własne możliwości*



Biorącym udział w warsztatach trudność sprawiło zadanie związane z określeniem ich mocnych i słabych stron, uszeregowanie wartości którymi się kierują, a także opisanie własnych aspiracji.

W dyskusji Uczestnicy podkreślali, że identyfikacja własnych możliwości stanowi dla nich problem. Osoby zaznaczały, że trudno jest im oceniać siebie samego, zachowując obiektywizm i adekwatność. Niektórzy zauważali, że w codziennym życiu nie mają okazji, ani motywacji do autorefleksji, nie jest ich zdaniem to potrzebne. Ocena własnych możliwości jest w ich opinii związana z dużymi kosztami emocjonalnymi, a praca nad poszerzeniem wglądu w siebie jest mocno obciążająca. Kojarzy im się głównie z terapią i spotkaniami z psychologiem.

### 3.11 Krytyczne myślenie

Opinie Uczestników na temat umiejętności związanych z krytycznym myśleniem są podzielone. Połowa z osób obecnych na warsztatach mówiła, iż trudno im oceniać docierające do nich informacje oraz opinie i wnioskować, które z nich są prawdziwe, a które błędne. Podkreślano, że w obecnych czasach, realiach gdzie dostęp do informacji jest bardzo szeroki, selekcja danych jest utrudniona. Uczestnicy mówili: „Skąd mam wiedzieć komu i w co wierzyć? Co dwa dni pojawiają się nowe teorie dotyczące tych samych rzeczy!”, „Ja decyzję podejmuję kierując się własnym sercem. Ono mnie nigdy nie zawiodło”.



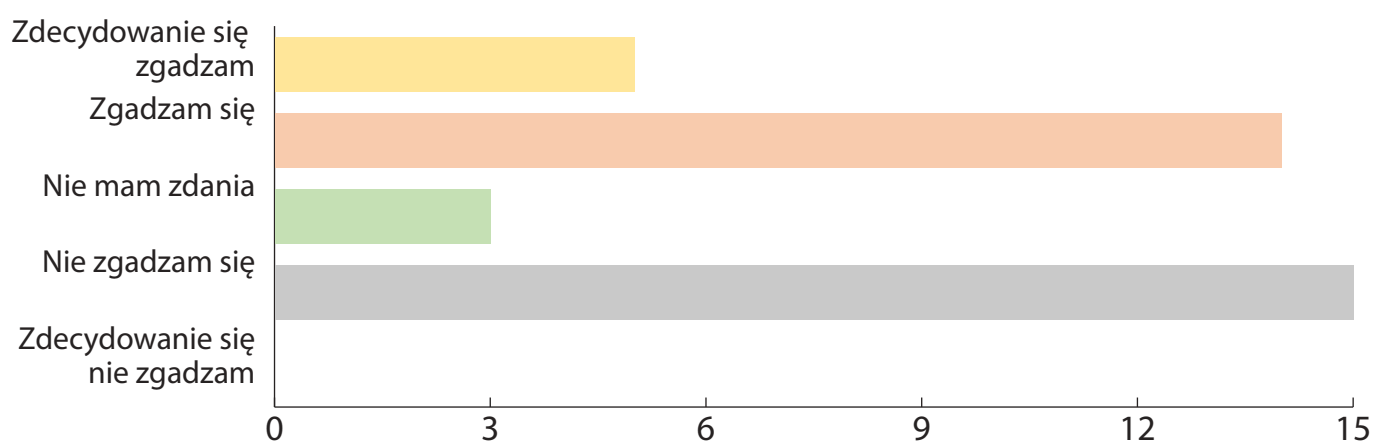
---

Część osób uważa, że potrafi krytycznie myśleć. Nie jest dla nich trudnością selekcjonowanie i obiektywna ocena informacji. Można było usłyszeć następujące wypowiedzi: „Staram się zawsze logicznie analizować informacje, szukam argumentów i dopiero wtedy wyciągam wnioski.”, „Opieram się na sprawdzonych faktach i opiniach. One mają dla mnie znaczenie”.

Podobne opinie wynikają z odpowiedzi na pytanie: „Przy podejmowaniu decyzji rozpatruję różne argumenty, staram się obiektywnie ocenić sytuację”.

Z tym stwierdzeniem zgadza się 14 osób, zdecydowanie zgadza się 5, 15 osób nie zgadza się. Pozostali nie mają zdania.

*Wykres 22: Przy podejmowaniu decyzji rozpatruję różne argumenty, staram się obiektywnie ocenić sytuację*



Obserwując wykorzystanie umiejętności krytycznego myślenia w pracy warsztatowej, można wnioskować, że kompetencja ta jest u Uczestników rozwinięta na umiarkowanym poziomie. W grupach znalazły się osoby, które sprawnie wykorzystywały krytyczne myślenie.

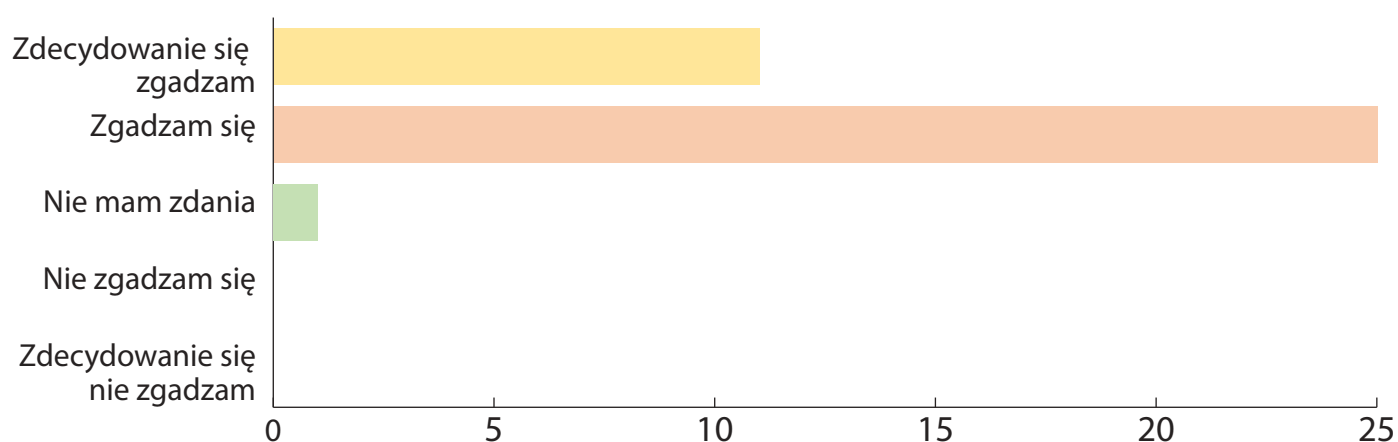
Były też takie, którym przychodziło to z trudem.

---

## 3.12 Podejmowanie decyzji

Uczestnicy uważają, iż nie mają trudności z podejmowaniem decyzji. W badaniach ankietowych, ponad 97% osób podziela taką opinię. Poniższy wykres obrazuje udzielone odpowiedzi.

Wykres 23: Nie mam trudności w podejmowaniu decyzji



W czasie warsztatów Uczestnicy wielokrotnie podejmowali decyzje. We wszystkich grupach warsztatowych nie stanowiło to problemu. Niektórzy, przeważnie nieświadomie, wykorzystywali elementy poszczególnych etapów tego procesu. Analizowano problemy, identyfikowano dostępne rozwiązania i wybierano najlepsze opcje w oparciu o konsensus.

Zauważalne były różnice między grupowym, a samodzielnym podejmowaniem decyzji. W sytuacjach wymagających wspólnych decyzji, wybór opcji był szybszy. Niektóre osoby wyrażały opinię, o posiadaniu trudności w podejmowaniu decyzji. Podkreślano, że często konieczność dokonania wyborów w mało istotnych sprawach bywa najbardziej trudna. Ponadto Uczestnicy zauważyli, że na podejmowanie przez nich decyzji, znaczący wpływ mają emocje. Proces ten jest trudniejszy kiedy jesteśmy zdenerwowani, przestraszeni, poddani presji np. czasu czy osób.

Na podstawie wyników badania ankietowego, obserwacji i opinii Uczestników można wnioskować, że poziom umiejętności związanych z podejmowaniem decyzji jest umiarkowany.

---

### 3.13 Definiowanie i wyznaczanie celów

W trakcie warsztatów podjęto tematykę definiowania i wyznaczania celów. Uczestnicy zgodnie dzielą się opinią, że wyznaczanie celów i planowanie są istotnymi elementami naszego życia. Bez nich trudno byłoby cokolwiek osiągnąć. Większość obecnych stara się organizować własne życie poprzez wprowadzanie skrupulatnych i świadomych planów działania.

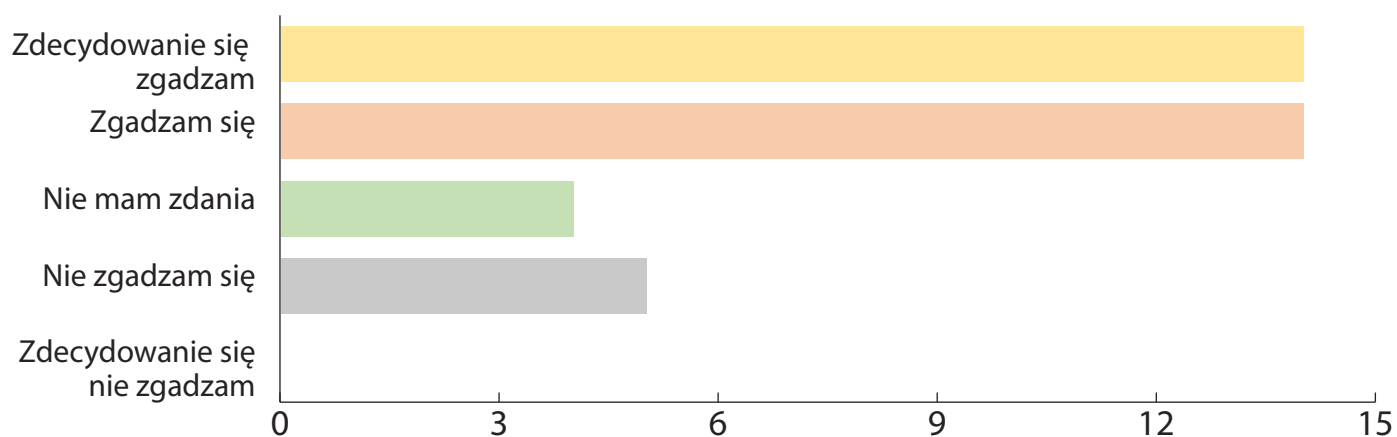
Uczestnicy zostali zapytani o ich wiedzę na temat zasad definiowania celów. Około 30% osób potrafi planować zgodnie z metodologią wyznaczania celów. Osoby te dbają o to by cele były mierzalne, określone w czasie, realne. Są świadome znaczenia motywacji w realizacji planów i osiąganiu sukcesów.

Część z obecnych, wyznaczając cele, kieruje się intuicją, dobrymi praktykami wypracowanymi przez samych siebie. Uznają, że pomimo braku fachowej wiedzy, ich działania są skuteczne.

W pracy warsztatowej, Uczestnicy wykorzystywali swoją wiedzę i intuicję do planowania wspólnej pracy. Efektywnie wyznaczali cele, które udało się osiągnąć.

W badaniu ankietowym większość osób potwierdziła, że potrafi wyznaczać cele – 28 osób wyraziło takie przekonanie. 14% (5 osób) jest przeciwnego zdania. Poniższy wykres obrazuje rozkład udzielonych odpowiedzi.

Wykres 24: Potrafię wyznaczać własne cele



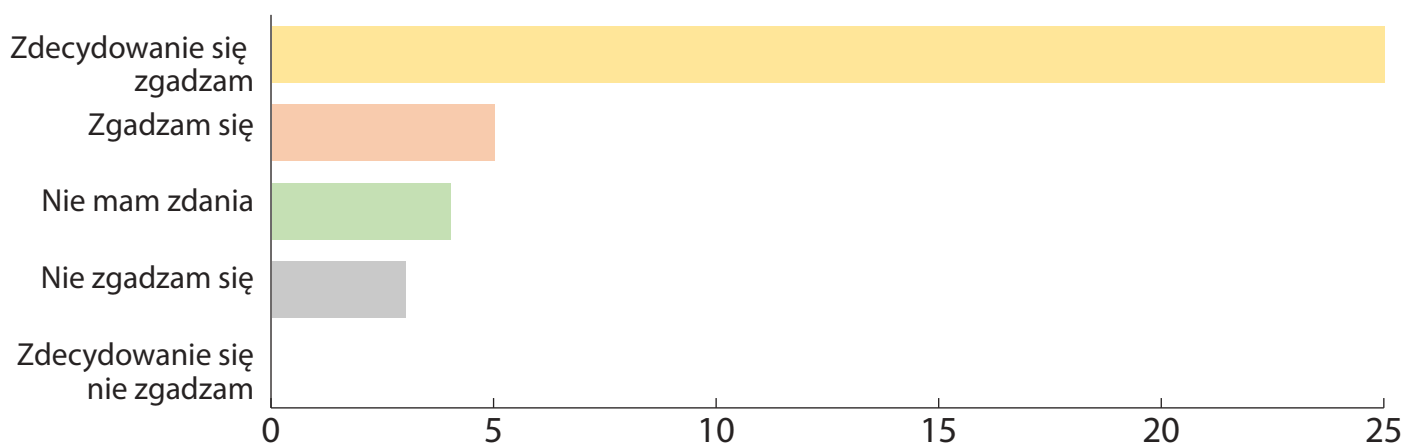
---

TZ zebranego materiału wynika, iż osoby badane posiadają wysoką świadomość zasadności definiowania i wyznaczania celów. W różnych obszarach życia prywatnego czy zawodowego starają się na bieżąco określać własne potrzeby oraz formułować plany działania ukierunkowane na ich zaspakajanie. Poziom umiejętności związanych z definiowaniem i wyznaczaniem celów u Uczestników jest wysoki.

### 3.14 Motywowanie się do działania

Zdecydowana większość uczestników warsztatów, wyrażając swe opinie w badaniu ankietowym, uznaje, że należy do osób silnie zmotywowanych do działania. Potwierdza to ponad 80% badanych (30 osób). Część osób tj. 8% (3) nie zgadza się ze stwierdzeniem: „Jestem osobą silnie zmotywowaną do działania”. Pozostali zaznaczyli odpowiedź nie mam zdania.

Wykres 25: Jestem osobą silnie zmotywowaną do działania

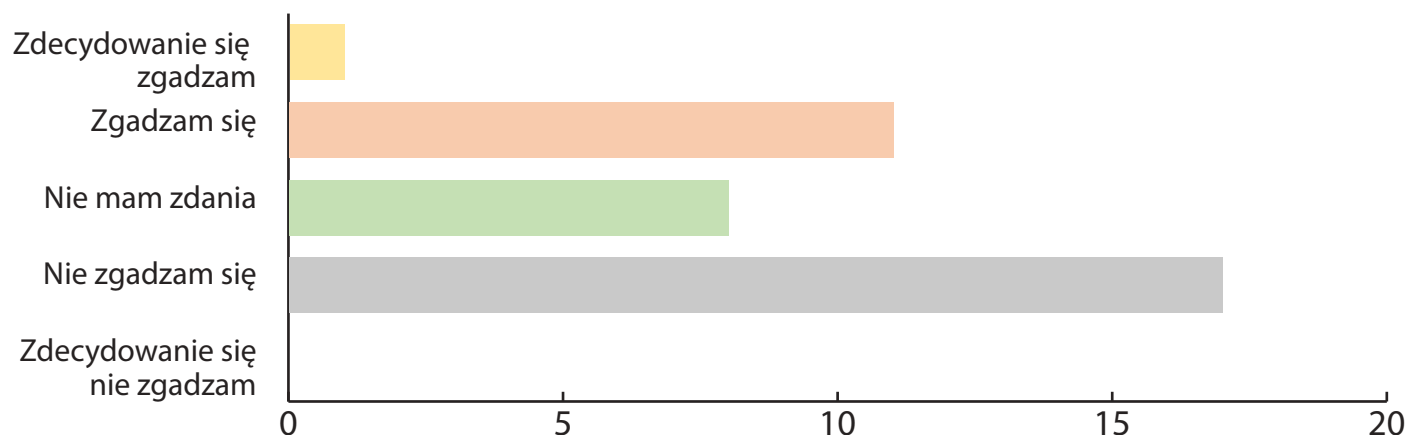


---

Kilka osób przyznaje, że napotykając przeszkody w realizacji celu, wycofuje się – 12 odpowiedzi.

Odmienne opinie wyraziło 17 osób. Pozostali nie mieli na ten temat zdania.

Wykres 26: Napotykając przeszkody w realizacji celu, wycofuje się.



W dyskusji, Uczestnicy potwierdzają to, że należą do grupy osób o wysokiej lub umiarkowanej motywacji. Chęć do działania uzależniają od czynności jakie mają wykonać.

Łatwiej jest im angażować się do przedsięwzięć dających zadowolenie, satysfakcję, takich, które są dla nich przyjemne. W związku z tym, badani chętnie udzielają się w działalności społecznej, biorą udział w aktywnościach związanych z rozwojem ich zainteresowań i wolontariacie.

Niektórzy zauważają korelację pomiędzy wyznaczaniem i definiowaniem celów, a motywacją. Podkreślają, że jeżeli trafnie dobierzemy cele, zaangażowanie w ich realizację i motywacja są wtedy bardzo wysokie.

Uczestnicząc w warsztatach zauważalne było silne zaangażowanie w realizowane działania i wzajemne motywowanie się.

Na podstawie opinii Uczestników, ich obserwacji w działaniu, wnioskować można, że poziom motywacji do działania w tej grupie jest na wysokim poziomie.

---

## 4. Wnioski i rekomendacje, w tym bariery i potrzeby

Na podstawie analizy zebranych podczas diagnozy danych, dokonano oceny poziomu kompetencji społecznych osób dorosłych o mniejszych szansach – (37 osób zamieszkujących obszary peryferyjnie położone).

Badana grupa jest zróżnicowana pod względem poziomu posiadanych kompetencji. Niektóre z umiejętności opanowane są przez Uczestników na zadawalającym poziomie, inne można określić jako deficytowe.

Analizowane kompetencje podzielono na trzy grupy. Wyróżniono kompetencje: wysoko rozwinięte, umiarkowanie rozwinięte i nisko rozwinięte.

W tabeli zamieszczono zestawienie kompetencji uwzględniając ich poziom w badanej grupie.

<i>Kompetencje rozwinięte na wysokim poziomie</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- konstruktywną komunikację w różnych środowiskach,</li><li>- wyrażanie i rozumienie różnych punktów widzenia,</li><li>- negocjowanie i osiąganie kompromisów,</li><li>- praca w zespole,</li><li>- definiowanie i wyznaczanie celów,</li><li>- motywowanie się do działania,</li></ul>
<i>Kompetencje rozwinięte na umiarkowanym poziomie</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- wykazywanie się tolerancją,</li><li>- radzenie sobie ze stresem i frustracją,</li><li>- asertywność,</li><li>- tworzenie klimatu zaufania, zdolność do empatii,</li><li>- krytyczne myślenie,</li><li>- podejmowanie decyzji,</li></ul>
<i>Kompetencje rozwinięte na niskim poziomie</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- przezwyciężanie uprzedzeń, wyrażanie szacunku dla ludzi, ich różnorodności i potrzeb,</li><li>- identyfikowanie własnych możliwości,</li></ul>

Z danych można wnioskować, że ogólny poziom kompetencji społecznych w badanej grupie jest niejednorodny. Dwie kompetencje oceniono jako nisko rozwinięte, sześć zakwalifikowano do poziomu umiarkowanego, a pięć jest rozwiniętych na wysokim poziomie.

Wnioski z analizy badań wskazują, że u osób dorosłych o mniejszych szansach –(zamieszkujących obszary peryferyjnie położone) warto przede wszystkim wzmacniać kompetencje związane z:

- przezwyciężaniem uprzedzeń, wyrażaniem szacunku dla ludzi, ich różnorodności i potrzeb,
- identyfikowaniem własnych możliwości.

---

Wskazana jest również praca nad następującymi kompetencjami:

- wykazywanie się tolerancją,
- radzenie sobie ze stresem i frustracją,
- asertywność,
- tworzenie klimatu zaufania, zdolność do empatii,
- krytyczne myślenie,
- podejmowanie decyzji.

Na podstawie opinii Uczestników i obserwacji prowadzących można zdefiniować bariery i potrzeby, które mają wpływ na poziom umiejętności społecznych w grupie docelowej.

Wśród przyczyn/barier wpływających na obniżony poziom kompetencji społecznych wymienić można uwarunkowania lokalne, kulturowe, społeczne.

Uwarunkowania lokalne związane są z miejscem zamieszkania na obszarach położonych peryferyjnie. Bytowanie na terenach mieszczących się z dala od dużych ośrodków miejskich nie sprzyja kosmopolitycznym i postępowym poglądom, bardziej tolerancyjnym postawom wobec grup mniejszościowych i powszechnie marginalizowanych.

Zarówno niestandardowe zachowania, wygląd, narodowość jak i odmienny styl bycia mogą spotykać się tu z mniejszą tolerancją.

Nie bez znaczenia pozostaje również kultura oraz przekonania funkcjonujące w społeczności lokalnej. W hermetycznych społecznościach, trudniej jest zmieniać przekazywane z pokolenia na pokolenie przekonania dotyczące „inności”. W grupie, w której prowadzono diagnozę, szczególna niechęć wyrażana wobec osób pochodzenia ukraińskiego, wynika właśnie z uwarunkowań społeczno-kulturowych. Funkcjonują tu liczne stereotypy przyczyniające się do uprzedzeń i braku szacunku. Przebywanie w małym środowisku, w którym większość osób zna się osobiście i jest powiązana bezpośrednimi relacjami rodzinnymi, towarzyskimi czy zawodowymi, nie sprzyja posiadaniu i wyrażaniu odmiennych opinii czy krytycznemu myśleniu. Uczestnicy wskazywali, że nie chcą się wyróżniać, unikają otwartego uzewnętrzniania własnych przekonań, chronią siebie przed niezrozumieniem ze strony innych.

Badani wskazują, że dużą barierą jest dla nich ograniczony dostęp do informacji oraz możliwości samorozwoju i edukacji. Zauważają, że w ich okolicy nie są organizowane działania edukacyjne dla osób dorosłych. Nikt z badanych nie korzystał z działań ukierunkowanych na rozwój osobisty.

---

Większość osób potwierdza, że przystosowało się do sytuacji w jakiej się znalazła, doświadcza stagnacji i nie podejmuje decyzji o zmianie. Zdecydowana większość badanych deklaruje niską wiarę we własne możliwości, brak samoświadomości oraz świadomości własnych kompetencji.

W badanej grupie zauważalna jest potrzeba wzmocnienia kompetencji społecznych, zwłaszcza tych które, jak zdiagnozowano, są na niskim i umiarkowanym poziomie.

Na podstawie etapu generowania pomysłów podczas przeprowadzonych warsztatów, rekomendowana jest realizacja zajęć edukacyjnych ukierunkowanych na wzrost kompetencji społecznych. Uczestnicy podkreślali, że chcieliby wziąć udział w zajęciach, które:

- nie będą prowadzone za pomocą metod podawczych np. w formie wykładów czy prezentacji,
- umożliwią partycypacyjny udział uczestnikom, sprzyjający zaangażowaniu i wysokiej aktywności,
- przekażą atrakcyjne treści np. zajęcia rozwijające zainteresowania (uczestnicy wymienili tu m.in. zajęcia fotograficzne, choreograficzne, teatralne, kulinarne, rękodzielnicze),
- wyposażą w takie umiejętności, których wykorzystanie będzie przydatne w życiu codziennym,
- stworzą możliwość dzielenia się własnym doświadczeniem,
- będą prowadzone w życzliwej atmosferze, poszanowaniem siebie nawzajem, bez osądzania.

Celem drugiego pakietu prac pod nazwą „Warsztaty diagnostyczne” była diagnoza kompetencji społecznych grupy docelowej.

Dzięki zebranym materiałom określono bariery, potrzeby oraz wytypowano kompetencje społeczne, których poziom jest najniższy.

Opinia Uczestników i wnioski z obserwacji płynące od prowadzących diagnozę potwierdzają, że istotnym warunkiem zadowolenia i satysfakcji życiowej człowieka jest opanowanie umiejętności społecznych.

Nasze życie związane jest z oddziaływaniem i zachowaniem innych osób, grup oraz społeczności. Umiejętne współzycie społeczne z innymi jest istotnym warunkiem właściwego funkcjonowania człowieka w rozmaitych sytuacjach.

Zdaniem Uczestników ludzie różnie radzą sobie w życiu w zależności od poziomu posiadanych kompetencji społecznych. Zauważono również, że wysokie kompetencje społeczne mieszkańców przyczyniają się do sprawnego funkcjonowania całych wspólnot lokalnych. Dlatego w wymiarze korzyści zarówno jednostkowym jak i wspólnotowym warto jest rozwijać kompetencje społeczne. Tym zajmować się będziemy w kolejnych pakietach prac.



## Appendix No. 1

KONSPEKT WARSZTATÓW – DIAGNOZA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH			
UCZESTNICY:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Polska: 36 osób dorosłych zamieszkujących obszary peryferyjne (12 osób x 3 grupy).</li> <li>- Włochy: 36 osób dorosłych o niskim poziomie wykształcenia (12 osób x 3 grupy).</li> <li>- Rumunia: 36 osób dorosłych z niepełnosprawnościami (12 osób x 3 grupy).</li> </ul>		
FORMA ZAJĘĆ:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Warsztaty diagnostyczne prowadzone z wykorzystaniem metody design thinking.</li> </ul>		
WARUNKI TECHNICZNE:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zaleca się realizację warsztatów w sali umożliwiającej swobodne przemieszczanie się Uczestników. Preferowane ustawienie umożliwiające siedzenie prowadzącego i uczestników w kręgu, z dostępem do stolików.</li> </ul>		
CELE WARSZATU:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnoza kompetencji społecznych uczestników warsztatów.</li> <li>- Rozpoznanie barier i potrzeb uczestników w zakresie kompetencji osobistych</li> <li>- Zebranie materiałów na podstawie których opracowane zostaną raporty dotyczące diagnozy barier i potrzeb oraz określające deficytowe kompetencje osobiste wśród grupy docelowej.</li> </ul>		
PRZEBIEG SPOTKANIA			
ĆWICZENIE	CZAS	OPIS	WSKAZÓWKI METODYCZNE
Ankieta.	15 minut	Zajęcia rozpoczynają się uzupełnieniem przez Uczestników kwestionariusza ankiety (załącznik nr 1: kwestionariusz ankiety) dotyczącej opinii na temat własnych kompetencji społecznych.	Ankiety należy rozdać uczestnikom przed rozpoczęciem etapu zapoznania grupy i przedstawienia osoby prowadzącej.
Wprowadzenie do zajęć	15 minut	<p>Prowadzący krótko się przedstawia. Opisuje swoją rolę i cele oraz tematykę spotkania</p> <p>Przedstawia obowiązujące zasady i normy grupowe. Zapisuje je na tablicy typu flipchart. .</p>	

		<p><b>Przykładowe zasady:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dyskrecja – nie ujawniamy osobom spoza grupy szczegółów dotyczących tego, kto i co robił czy mówił w trakcie zajęć;</li> <li>• obowiązuje nas wzajemny szacunek i tolerancja wobec autonomii drugiego człowieka (nie wywieramy presji, nie oceniamy, nie interpretujemy)</li> <li>• pozwalamy każdemu zachować własne zdanie (nie dyskutujemy, nie przekonujemy, że ktoś nie ma racji);</li> <li>• koncentrujemy się na tym, co dzieje się „tu i teraz”; nie mówimy o nieobecnych;</li> <li>• zawsze mówi tylko jedna osoba, zabieramy głos kolejno (jeden mówi - reszta słucha);</li> <li>• Przeszkody mają pierwszeństwo, jeśli komuś przeszkadza coś w warunkach zewnętrznych np. jest duszno, bądź odczuwa wyraźny dyskomfort np. boli go głowa i chce zażyć tabletkę, mówi o tym otwarcie, wykonuje odpowiednie działania.</li> </ul>	
Integracja.	30 minut	<p>Ćwiczenia związane z integracją grupy dobierane są każdorazowo, zgodnie z potrzebami.</p> <p>W przypadku grup złożonych z osób, które się znają proponujemy krótkie przedstawienie się każdego Uczestnika, opowiedzenie o sobie kilku zdań.</p> <p>W przypadku grup złożonych z osób które nie miały ze sobą wcześniej kontaktu, wskazane wprowadzenie dodatkowego ćwiczenia.</p> <p>W tym przypadku wykorzystać można:</p> <p><b>Ćwiczenie 1 „ Wywiad w parach”</b></p> <p>Osoby dobierają się dowolnie w pary.</p> <p>Dzielą się na osobę A i B. Zadaniem osoby A jest przekazanie osobie B jak najwięcej informacji o sobie samej. Zadaniem osoby B jest zapamiętanie jak największej ilości tych informacji.</p> <p>Po 5 minutach uczestnicy zamieniają się rolami.</p>	

		<p><i>Prowadzący podpowiada zakres informacji jakie należy zdobyć:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>zainteresowania rozmówcy,</i></li> <li>• <i>co dana osoba robi najczęściej w niedzielę przed południem,</i></li> <li>• <i>jaki przedmiot w szkole jest dla danej osoby najbardziej interesując,</i></li> <li>• <i>kim dana osoba chciałaby być w przyszłości,</i></li> <li>• <i>gdyby dana osoba mogła wyczarować dla siebie wykształcenie i miejsce pracy, co by to było.</i></li> </ul> <p><i>Na forum każda z osób przekazuje minimum pięć najciekawszych informacji jakie udało się jej zdobyć na temat partnera.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 2 „Imię i przymiotnik”</b>  <i>Prowadzący przedstawia się, podając swoje imię i przymiotnik określający go, zaczynający się na pierwszą literę swojego imienia np. wesola Wiola, radosna Renata, ambitna Asia itp. Następnie prosi by osoby wykonały to samo.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 3 „Drzewo”</b>  <i>Prowadzący dzieli Uczestników na dwie grupy. Każda z grup rysuje na dużej kartce typu flipchart kontury drzewa. Zadaniem Uczestników jest wypisanie wewnątrz drzewa 10 rzeczy które ich łączą (co wszyscy w grupie lubią, nie lubią, mają lub czego nie mają), np. wszyscy lubimy lato, nikt z nas nie ma psa.</i></p> <p><i>Następnie, zadaniem grupy jest wypisane poza konturem narysowanego drzewa 5 rzeczy które są właściwe tylko dla danej osoby z grupy np. tylko on był na wakacjach, tylko ona potrafi szyć. Kolejno, wypisujemy cechy różnicujące dla każdego członka grupy. Po skończonej pracy grupy kolejno prezentują efekty na forum.</i></p>	
--	--	---	--

<p><i>Tworzenie person.</i></p>	<p>30 minut</p>	<p><i>Uczestnicy otrzymują zadanie polegające na stworzeniu person.</i></p> <p><i>Persona to fikcyjna postać prezentująca osobę, która należy do tej samej grupy z której wywodzą się uczestnicy zajęć tj. osób dorosłych:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zamieszkujących obszary peryferyjne</li> <li>• niskim poziomie wykształcenia</li> <li>• z niepełnosprawnościami.</li> </ul> <p><i>Persona może być opisana, narysowana, wyklejona np. z gazet.</i></p> <p><i>Grupa ustala dla osoby umowne:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• imię i nazwisko,</li> <li>• miejsce zamieszkania,</li> <li>• wiek,</li> <li>• zainteresowania,</li> <li>• z kim mieszka,</li> <li>• aktywność zawodową,</li> <li>• z jakimi problemami się mierzy,</li> <li>• co lubi robić,</li> <li>• jakie ma cele, pragnienia, potrzeby,</li> <li>• z czego jest zadowolona, dumna etc.</li> </ul> <p><i>Grupa prezentuje utworzoną personę. Prowadzący umieszcza ją w widocznym miejscu</i></p>	<p>Stworzona persona ułatwi Uczestnikom identyfikację potrzeb i potrzeby i bariery w obszarze kompetencji społecznych.</p> <p>Dla wielu osób mówienie wprost o sobie jest trudne. Odwoływanie się do fikcyjnej postaci, która odzwierciedla cechy grupy znacznie ułatwi pracę.</p> <p>W każdym kraju tworzona jest persona zgodna z grupą docelową.</p> <p>W przypadku grup składających się wyłącznie z kobiet tworzymy personę płci żeńskiej.</p> <p>W przypadku grup składających się wyłącznie z mężczyzn tworzymy personę płci męskiej.</p> <p>W przypadku grup mieszanych tworzymy dwie osoby – męską i żeńską.</p>
<p><i>Zadanie dla grupy.</i></p>	<p>120 minut</p>	<p><b>Propozycje ćwiczeń:</b></p> <p><b>Ćwiczenie 1</b></p>	<p>Ćwiczenie stanowi główną część warsztatu. Powinno być dostosowane do możliwości grupy.</p>

		<p><i>Zadaniem grupy jest opracowanie i wykonanie gry (planszowej, karcianej itp.) Tematem gry jest promocja terenu gdzie mieszkają uczestnicy zajęć. Może to być cały region, wybrany jego obszar lub konkretna miejscowość.</i></p> <p><i>Gra musi posiadać:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>instrukcję wyjaśniającą zasady,</i></li> <li>• <i>planszę, karty lub inne elementy służące do rozgrywki,</i></li> <li>• <i>krótki opis w jaki sposób gra przyczyni się do wypromowania wybranego terenu.</i></li> </ul> <p><i>Uczestnicy otrzymują do dyspozycji materiały pomocnicze, w tym m.in.: papier kolorowy i biały, tekturę, taśmy, klej, nożyczki, farby, bibułkę, gazety, plastelinę.</i></p> <p><i>Zadanie można uznać za wykonane kiedy grupa przedstawi grę i jej założeniu prowadzącemu oraz odbędzie się krótka rozgrywka.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 2</b></p> <p><i>Grupa ma przygotować inscenizację dowolnej znanej bajki np. „Czerwony Kapturek”, „Kopciuszek”, „Kot w butach”. Prowadzący przekazuje następujące wytyczne:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>przedstawienie musi trwać co najmniej 10 minut,</i></li> <li>• <i>wszyscy uczestnicy muszą brać aktywny udział w prezentacji bajki,</i></li> <li>• <i>treść znanej bajki może być zmodyfikowana np. przed dodanie dodatkowych postaci, zmianę zakończenia,</i></li> <li>• <i>warunkiem koniecznym jest wykonanie scenografii i kostiumów,</i></li> <li>• <i>przedstawienie może mieć charakter np. spektaklu lalkowego, musicalu.</i></li> </ul>	<p>Należy pamiętać, aby przy jego realizacji uczestnicy wykorzystali jak największą liczbę kompetencji społecznych.</p> <p>Prowadzący może wybrać jedno z proponowanych ćwiczeń lub posłużyć się własnym.</p> <p>Po wyjaśnieniu zasad i przebiegu ćwiczenia, rola prowadzącego powinna ograniczyć się do minimum.</p> <p>Prowadzący obserwuje pracę i stara się wyciągnąć własne wnioski na temat poziomu poszczególnych kompetencji społecznych.</p> <p>Istotna jest samodzielna praca uczestników i wykorzystanie przez nich różnych kompetencji społecznych w celu realizacji zadania.</p> <p>Prowadzący jeśli jest to konieczne, wspiera uczestników.</p>
--	--	---	---

		<p><i>Uczestnicy otrzymują do dyspozycji materiały pomocnicze, w tym m.in.: papier kolorowy i biały, tekturę, taśmy, klej, nożyczki, farby, bibułkę, gazety, plastelinę, patyczki, tasiemki z materiału, rekwizyty, materiały.</i></p> <p><i>Po zakończeniu pracy uczestnicy prezentują przygotowaną baję na forum grupy.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 3</b></p> <p><i>Prowadzący dzieli grupę na 5 zespołów. Rozdziela role i rozdaje formularze, które je opisują – jeden formularz dla jednego zespołu. Wydaje polecenie: „Reprezentujecie 5 różnych podmiotów społecznych. Zgodnie z opisem sytuacji który jest zawarty w formularzach, należy doprowadzić do zrealizowania celów, które przyświecają „waszym” organizacjom. W tym celu rozważcie możliwość kooperowania z innymi podmiotami które są na tej sali.</i></p> <p><i>Ćwiczenie można uznać za zakończone gdy Uczestnicy zgłoszą, że udało im się dojść do konsensusu lub kiedy wspólnie uznają, że kooperacja nie jest możliwa.</i></p> <p><i>Uczestnicy otrzymują do dyspozycji materiały pomocnicze, w tym m.in.: papier kolorowy i biały, markery.</i></p>	
--	--	--	--

<p>Podsumowanie</p>	<p>60 minut</p>	<p>Prowadzący rozpoczyna podsumowanie wspólnej pracy uczestników. Prosi o podzielenie się refleksją.</p> <p><b>Etap 1 Dyskusja moderowana</b></p> <p>Prowadzi dyskusje moderowaną, w której może wykorzystać pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• W jakim stopniu udało Wam się wykonać zadanie?</li> <li>• Czy jesteście zadowoleni z efektów pracy?</li> <li>• Co ułatwiło Wam wspólne działanie?</li> <li>• Co utrudniło pracę?</li> <li>• Jakie kompetencje przydatne były przy wykonywaniu zadania?</li> <li>• Jakie kompetencje były niewystarczające lub których zabrakło przy realizacji zadania?</li> </ul> <p>Poziom których kompetencji warto byłoby zwiększyć? Jeśli uczestnicy nie będą chętnie uczestniczyć w dyskusji albo ich wypowiedzi będą lakoniczne, oszczędne w treści, prowadzący może odnieść się do opracowanych person. Należy wtedy poprosić uczestników o wyobrażenie sobie, że to osoby wzięły udział w ćwiczeniu i poprosić o udzielenie odpowiedzi w odniesieniu do person.</p> <p><b>Etap 2 Oś kompetencji</b></p> <p>Prowadzący przykleja na podłodze/ścianie taśmę. Zaznacza na jednym z jej końców symbol „100%” a na drugim końcu symbol „0%”. Uczestnicy otrzymują 16 kartek A4 z wypisanymi kompetencjami (załącznik nr 3: kompetencje). Prowadzący prosi aby uczestnicy wspólnie rozmieścili kompetencje na linii obrazując ich poziom w trakcie wykonywania wspólnego zadania.</p> <p>Po wykonaniu ćwiczenia Prowadzący zadaje dodatkowe pytania, tak aby uzyskać informację na temat przyczyn dlaczego jedne kompetencje są bardziej a inne mniej rozwinięte. Jakie osoby dorosłe mają w tym zakresie bariery i potrzeby.</p>	<p>Podsumowanie będzie polegać na refleksji uczestników dotyczącej tego, które kompetencje wykorzystali w trakcie wspólnej pracy nad wykonaniem zadania, jaki jest ich poziom, które kompetencje należy wzmacniać itp.</p> <p>Prowadzący na podstawie własnej obserwacji uczestników, formułuje wnioski na temat barier, potrzeb i najbardziej deficytowych kompetencji społecznych.</p>
---------------------	-----------------	---	--

		<p><b>Etap 3 Burza mózgów – generowanie pomysłów</b>  <i>Uczestnicy wspólnie zastanawiają się nad pomysłami jak osoby dorosłe mogą podnosić kompetencje społeczne w trakcie nauki „nie wprost”. Grupa skupia się nad kompetencjami, które oceniła jako najmniej rozwinięte. Prowadzący prosi o wskazanie tematyki zajęć, które byłyby interesujące i wpływały na wzrost kompetencji.</i></p>	
<p><i>Dodatkowe ćwiczenia</i></p>		<p><b>Propozycje ćwiczeń:</b></p> <p><b>Ćwiczenie 1</b>  <i>Prowadzący wstaje i wykonuje jakiś prosty ruch – np. klaska. Następnie kolejny uczestnik gry powtarza po nim ruch i dodaje swój. Każda osoba w grupie postępuje podobnie. Gra odbywa się bez słów, a jeśli ktoś powie chociaż słowo wypada z gry.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 2</b>  <i>Jedna osoba opuszcza salę, a pozostałe wybierają jakiś przedmiot np. powolny. Kiedy osoba wraca musi odgadnąć dany przedmiot, dlatego prosi aby wszyscy zachowywali się w taki właśnie sposób. Następnie ćwiczenie jest powtarzane z kolejnym przedmiotem.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 3</b>  <i>Dzielimy grupę na trzy zespoły. Prowadzący pokazuje filiżankę i wyjaśnia, że zadaniem zespołów będzie wymyślenie jak największej liczby niekonwencjonalnego wykorzystania filiżanki. Grupy pracują na czas. Prowadzący odmierza 3 minuty, a grupy zapisują na kartkach różne zastosowania filiżanki (np. popielniczka, doniczka, miarka do produktów sypkich, spluwaczka, kolczyk, kapelusz, łopatką, itp.). Po 3 minutach odmierzonych przez trenera, grupy kończą pracę. Następnie kolejno odczytują po jednym zastosowaniu filiżanki.</i></p>	<p>Ćwiczenia stanowią dodatkową formę pracy podczas warsztatu.</p> <p>To czy będą wykorzystane zależy od prowadzącego. Mogą służyć do poprawy atmosfery podczas spotkania, zwiększenia poziomu zaangażowania i koncentracji lub integracji grupy. Warto je wykorzystywać, w sytuacjach kiedy u uczestników widoczny jest spadek energii i chęci do pracy</p>



		<p><i>Jeśli zastosowanie filizanki jest identyczne, w którejś z pozostałych grup zostaje skreślone z list tych grup. Nie skreślone pozostają tylko zastosowania, które znajdują się na kartce jednej jedynej grupy. Zabawę wygrywa grupa, która znalazła najwięcej oryginalnych pomysłów na wykorzystanie filizanki.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 4</b></p> <p><i>Prowadzący prosi uczestników aby wspólnie skonstruowali jakąś budowlę poprzez łączenie się i przybieranie charakterystycznych pozycji. Mogą to być: wiszący most, statek, antena, świątynia, biblioteka.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 5</b></p> <p><i>Prowadzący prosi uczestników aby naśladowali ruchy różnych ptaków, takich jak kaczka, gołąb czy żuraw, poruszając się po przestrzeni sali i imitując dźwięki.</i></p> <p><b>Ćwiczenie 6</b></p> <p><i>Prowadzący prosi każdego z uczestników aby się zaprezentował podając trzy informacje o sobie. Mogą to być historie z przeszłości, osiągnięcia, cechy charakteru. Spośród nich dwie informacje powinny być prawdziwe, a trzecia fałszywa. Zadaniem grupy jest zgadnąć, która z przedstawionych informacji jest fałszywa. Jeśli grupa nie wyraża konsensusu, można wprowadzić głosowanie. Na końcu mówiąca osoba wyjaśnia, które informacje były prawdziwe, a które nie.</i></p>	
--	--	--	--

---

## Załącznik nr 2

### ANKIETA

Przeczytaj uważnie poniższe zdania. Zastanów się, na ile opisują one Ciebie i Twoje zachowanie. Napisz odpowiedź od 1 do 5, w zależności od tego, czy zgadzasz się z danym twierdzeniem, czy też się z nimi nie zgadzasz:

1	2	3	4	5
Zdecydowanie się nie zgadzam	nie zgadzam się	nie mam zdania	Zgadzam się	Zdecydowanie się zgadzam

No	QUESTIONS	RESULTS
1	Uważam, że posiadane przeze mnie umiejętności komunikowania się są dobrze rozwinięte.	
2	Potrafię skutecznie rozmawiać na temat polityki i religii nawet z osobami o odmiennych poglądach..	
3	Preferuję pracę samodzielną. Współpraca z innymi jest dla mnie trudna. .	
4	W grupie osób, które mają inne poglądy niż ja, zwykle nie zabieram głosu.	
5	Kiedy rozwiązuję jakiś problem, staram się dążyć do kompromisu.	
6	Napotykając przeszkody w realizacji celu, wycofuję się.	
7	Jestem dobrym negocjatorem.	
8	W sytuacjach trudnych jestem opanowany i spokojny.	
9	Dobrze radzę sobie ze stresem i frustracją.	
10	Uważam, że dobrze radzę sobie w pracy zespołowej.	
11	Zazwyczaj potrafię wprost wyrażać własne opinie, nawet jeśli inni się z nimi nie zgadzają.	
12	W niektórych sytuacjach zdarza mi się tracić panowanie i źle odnosić się do ludzi.	
13	Jestem osobą, która często ustępuje.	
14	W grupie dbam o dobrą atmosferę.	

15	<i>Potrafię wczuć się w sytuację innych osób.</i>	
16	<i>Szanuję innych ludzi, ich różnorodność i potrzeby.</i>	
17	<i>Nie przeszkadza mi, że ludzie są różni np. pochodzą z odmiennych krajów, kultur.</i>	
18	<i>Dobrze znam siebie i własne możliwości.</i>	
19	<i>Przy podejmowaniu decyzji rozpatruję różne argumenty, staram się obiektywnie ocenić sytuację</i>	
20	<i>Nie mam trudności w podejmowaniu decyzji.</i>	
21	<i>Potrafię wyznaczać własne cele.</i>	
22	<i>Jestem osobą silnie zmotywowaną do działania.</i>	
23	<i>Jestem osobą, która wykazuje się wysoką tolerancją w stosunku do innych.</i>	
24	<i>Potrafię wyrażać swoje opinie w towarzystwie osób, które ze mną się nie zgadzają.</i>	
25	<i>Kiedy spotykam przeszkodę, która utrudnia mi realizację celów, złościę się i denerwuję.</i>	
26	<i>Kiedy działam w grupie jestem skuteczna i zadowolona.</i>	

---

## **Contact us**

Ul. Plac Śreniawitów 9/1,  
35 – 032 Rzeszów

E : [erasmussfc@gmail.com](mailto:erasmussfc@gmail.com)

P : + 48 501 777 606

W : [www.smartlyforcompetences.eu](http://www.smartlyforcompetences.eu)

---