

MODEL ROZWIJANIA I POŚWIADCZANIA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH OSÓB DOROSŁYCH

Wersja wstępna: POLSKA

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

CZĘŚĆ 1: METODA PROWADZENIA DIAGNOZY I SPOSOBU WALIDACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA KOMPETENCJI: „PRZEWYCIĘŻANIE UPRZEDZEŃ, WYRAŻANIE SZACUNKU DLA LUDZI, ICH RÓŻNORODNOŚCI I POTRZEB”	3
1.1. Scenariusz zajęć szkoleniowych „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”	4
1.1.1. Dodatkowe materiały do scenariusza zajęć szkoleniowych: warsztaty pt.: „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”	22
1.2. Diagnoza	28
1.3. Walidacja	30
1.3.1. Autorefleksja uczestników/uczestniczek szkolenia	30
1.3.2. Obserwacja	32
1.3.3. Zadane praktyczne	38
CZĘŚĆ 2: METODA PROWADZENIA DIAGNOZY I SPOSOBU WALIDACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA KOMPETENCJI: „IDENTYFIKOWANIE WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI”	41
2.1. Scenariusz zajęć szkoleniowych „Od improwizacji do spektaklu”	42
2.1.1. Dodatkowe materiały do scenariusza zajęć szkoleniowych: warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu”	60
2.2. Diagnoza	64
2.3. Walidacja	67
2.3.1. Autorefleksja uczestników/uczestniczek szkolenia	68
2.3.2. Obserwacja	71
2.3.3. Autoewaluacja sceniczna	76
2.3.4. Wywiad walidacyjny	78
CZĘŚĆ 3: METODA PROWADZENIA DIAGNOZY I SPOSOBU WALIDACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA KOMPETENCJI: „RADZENIE SOBIE ZE STRESEM I FRUSTRACJĄ”	80
3.1. Scenariusz zajęć szkoleniowych „Kulinarna podróż do relaksu”	81
3.1.1. Dodatkowe materiały do scenariusza zajęć szkoleniowych: warsztaty pt.: „Kulinarna podróż do relaksu.”	111
3.2. Diagnoza	133

3.3. Walidacja	135
3.3.1 Autorefleksji uczestników/uczestniczek,.....	135
3.3.2. Obserwacja.....	137
3.3.3. Karty spostrzeżeń indywidualnych i zespołowych	141
MIKROPOŚWIADCZENIA	146

**CZĘŚĆ 1: METODA PROWADZENIA DIAGNOZY I SPOSOBU WALIDACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA
KOMPETENCJI: „PRZEWYCIĘŻANIE UPRZEDZEŃ, WYRAŻANIE SZACUNKU DLA LUDZI, ICH
RÓŻNORODNOŚCI I POTRZEB"**

1.1. Scenariusz zajęć szkoleniowych „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”

SCENARIUSZ ZAJĘĆ SZKOLENIOWYCH REALIZOWANYCH W RAMACH „MODELU ROZWIJANIA I POŚWIADCZANIA KOMPETENCJI OSÓB DOROSŁYCH”	
WIODĄCA KOMPETCJA ROZWIJANA PODCZAS WARSZATU:	Przewycięzanie uprzedzeń, wyrażanie szacunku dla ludzi, ich różnorodności i potrzeb.
UCZESTNICY:	12 osób dorosłych zamieszkujących obszary peryferyjne.
FORMA I TYTUŁ ZAJĘĆ:	Warsztaty pt.: „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”.
WARUNKI TECHNICZNE:	Zaleca się realizację warsztatów w sali umożliwiającej swobodne przemieszczanie się Uczestników. Preferowane ustawienie umożliwiające siedzenie prowadzącego i uczestników w kręgu, z dostępem do stolików. Wymagane pomoce: - prezentacje multimedialne (np. zasady doboru kolorów, typy sylwetek, podstawy makijażu), - skrypty i broszury edukacyjne, - przykładowe analizy wizerunkowe, - koło barw do analizy kolorystycznej, - lustra i oświetlenie do oceny efektów stylizacji, - tkaniny w różnych kolorach do analizy typu urody (chusty kolorystyczne), - zdjęcia i przykłady stylizacji, - profesjonalne kosmetyki do makijażu (podkłady, cienie, szminki, bronzery itp.), - pędzle i gąbeczki do makijażu, - lusterka i stanowiska do samodzielnej pracy uczestników, - chusteczki, płyny micelarne, waciki do demakijażu, - przykładowe elementy garderoby do analizy fasonów i stylów, - dodatki (szale, biżuteria, okulary) do tworzenia różnych stylizacji, - modele sylwetek do nauki doboru ubrań, - praca z moodboardami (tablicami inspiracji),

	- odzież, buty, biżuteria, inne dodatki.
ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA SIĘ W OBSZARZE TEMATYCZNYM WARSZATU:	WIEDZA: - wymienia podstawowe rodzaje typów urody i ich ogólną charakterystykę określaną na podstawie czterech pór roku, - opisuje zasady doboru palety barw do typów urody, - omawia podstawowe typy sylwetek i ich proporcje, - opisuje podstawowe zasady modelowania kształtu sylwetki za pomocą stroju i akcesoriów, - wymienia techniki modelowania twarzy za pomocą kosmetyków, - wyjaśnia zasady zero waste oraz ich zastosowanie w codziennej pielęgnacji i makijażu. UMIEJĘTNOŚCI I POSTAWY: - rozpoznaje typy urody i dobiera do nich odcienie kolorów, - rozpoznaje typy sylwetek i ich proporcje oraz dobiera do nich elementy garderoby, - modeluje kształt sylwetki za pomocą stroju i akcesoriów, - dobiera kosmetyki kolorowe do typów urody, - wykonuje podstawowy makijaż dzienny, - kształtuje swój wygląd i wybiera garderobę, dopasowując je do swojego indywidualnego stylu. - dobiera kosmetyki wpisujące się w zasadę zero waste. - podejmuje świadome decyzje zakupowe zgodne z typem urody oraz adekwatnie kompletuje garderobę, - stosuje zasady zero waste w codziennej pielęgnacji i makijażu.

ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA SIĘ W OBSZARZE KOMPETENCJI „PRZEWYCIĘŻANIE UPRZEDZEŃ, WYRAŻANIE SZACUNKU DLA LUDZI, ICH RÓŻNORODNOŚCI I POTRZEB”:	WIEDZA - omawia wpływ uprzedzeń na relacje międzyludzkie, - omawia rolę różnorodności w modzie, stylizacji i makijażu, - charakteryzuje znaczenie wyglądu (w tym: karnacji, wieku, budowy ciała) stylu ubioru i makijażu jako środków do wyrażania ekspresji osobowości i tożsamości kulturowej, - podaje przykłady znanych osób i wyjaśnia związek ich sukcesu z unikalnym stylem łamiącym schematy, - podaje argumenty na potwierdzenie tezy, że kanony piękna są płynne i zmieniają się w zależności od epoki, kultury i indywidualnych preferencji. UMIEJĘTNOŚCI I POSTAWY - identyfikuje własne uprzedzenia związane z wyglądem, - konstruktywnie reaguje na przejawy nietolerancji i dyskryminacji dotyczące wyglądu (zarówno własnego jak i innych osób), - prowadzi rozmowy o wyglądzie i stylu w sposób wspierający, nieoceniający i bez narzucania własnych przekonań, - buduje swój wizerunek, kierując się własnymi preferencjami, a nie presją społeczną, - aktywnie słucha i formułuje swoje opinie z szacunkiem, unikając generalizacji, - akceptuje różnorodne wybory estetyczne innych osób, nawet jeśli różnią się od jej/jego osobistych preferencji, - podejmuje działania na rzecz budowania otwartego, tolerancyjnego środowiska, - analizuje przekazy medialne i kulturowe identyfikując ich treść, kontekst oraz możliwe manipulacje.		
	PRZEBIEG SPOTKANIA		
DZIEŃ I „ODKRYWANIE KOLORU I INDYWIDUALNOŚCI”			
ĆWICZENIE	CZAS	OPIS	WSKAZÓWKI METODYCZNE
Ankieta.	15 minut	Zajęcia rozpoczynają się uzupełnieniem przez Uczestników Kwestionariusza autodiagnozy - Warsztaty pt.: „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”.	Kwestionariusz autodiagnozy należy rozdać uczestnikom przed rozpoczęciem etapu zapoznania grupy i przedstawienia osoby

			prowadzącej. Kwestionariusz autodiagnozy znajduje się w rozdziale 1.2. Diagnoza poniżej.
Wprowadzenie do zajęć.	15 minut	Prowadzący krótko się przedstawia. Opisuje swoją rolę i cele oraz tematykę warsztatów. Przedstawia obowiązujące zasady i normy grupowe. Zapisuje je na tablicy typu flipchart. Przykładowe zasady: - dyskrecja – nie ujawniamy osobom spoza grupy szczegółów dotyczących tego, kto i co robił czy mówił w trakcie zajęć; - obowiązuje nas wzajemny szacunek i tolerancja wobec autonomii drugiego człowieka (nie wywieramy presji, nie oceniamy, nie interpretujemy) - pozwalamy każdemu zachować własne zdanie (nie dyskutujemy, nie przekonujemy, że ktoś nie ma racji); - koncentrujemy się na tym, co dzieje się „tu i teraz”; nie mówimy o nieobecnych; - zawsze mówi tylko jedna osoba, zabieramy głos kolejno (jeden mówi - reszta słucha); - 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.	

Integracja.	30 minut	Ćwiczenia związane z integracją grupy dobierane są każdorazowo, zgodnie z potrzebami. W przypadku grup złożonych z osób, które się znają proponujemy krótkie przedstawienie się każdego Uczestnika, opowiedzenie o sobie kilku zdań. W przypadku grup złożonych z osób, które nie miały ze sobą wcześniej kontaktu, wskazane wprowadzenie dodatkowego ćwiczenia ukierunkowane na integrację i budowanie swobodnej atmosfery. W tym przypadku wykorzystać można: Ćwiczenie 1: „Wywiad w parach” Osoby dobierają się dowolnie w pary. Dzielą się na osobę A i B. Zadaniem osoby A jest przekazanie osobie B jak największej informacji o sobie samej. Zadaniem osoby B jest zapamiętanie jak największej ilości tych informacji. Po 5 minutach uczestnicy zamieniają się rolami. Prowadzący podpowiada zakres informacji jakie należy zdobyć: - zainteresowania rozmówcy, - co dana osoba robi najczęściej w niedzielę przed południem, - jaki przedmiot w szkole jest dla danej osoby najbardziej interesując, - kim dana osoba chciałaby być w przyszłości, - gdyby dana osoba mogła wyczarować dla siebie wykształcenie i miejsce pracy, co by to było.	
-------------	----------	---	--

		Na forum każda z osób przekazuje minimum pięć najciekawszych informacji jakie udało się jej zdobyć na temat partnera. Ćwiczenie 2: „Historia z trzema faktami”. Każdy uczestnik wymyśla trzy fakty o sobie – dwa prawdziwe i jeden fałszywy. Fakty powinny dotyczyć różnych aspektów życia, np. pasji, podróży, umiejętności czy nietypowych doświadczeń. Uczestnicy dobierają się w 3-osobowe grupy. Każda osoba po kolei przedstawia trzy fakty o sobie – dwa prawdziwe i jeden wymyślony. Pozostali członkowie grupy zgadują, który z faktów jest fałszywy, i argumentują swoje wybory. Po odgadnięciu prawdy osoba ujawnia, który fakt był fałszywy, a następnie kolejna osoba przedstawia swoje trzy fakty. Na koniec każda grupa może wybrać najciekawsze fakty o swoich członkach i podzielić się nimi na forum. Ćwiczenie 3: „Drzewo”. 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. Następnie, zadaniem grupy jest wypisanie poza konturem narysowanego drzewa 5 rzeczy, które są właściwe tylko dla danej osoby z grupy np. tylko on był na wakacjach, tylko ona potrafi szyc. Kolejno, wypisujemy cechy różnicujące dla każdego członka grupy. Po skończonej pracy grupy kolejno prezentują efekty na forum.	
--	--	---	--

Piękno poza schematem.	60 minut	Prowadzący moderuje dyskusję na temat norm i wyobrażeń o pięknie, jakie kreują media oraz kultura popularna. Uczestnicy zastanawiają się, jakie „idealne standardy” zostały im narzucone w kontekście wyglądu i jak te normy kształtują ich postrzeganie siebie. Następnie prowadzący prezentuje historię osób, które zdecydowały się wyjść poza te schematy i poprzez swoją indywidualność osiągnęły sukces. Podsumowuje wypowiedź mówiąc, że każda z tych postaci pokazuje, jak odwaga w byciu sobą, bez względu na oczekiwania społeczne, może prowadzić do sukcesu. Ostatecznie, indywidualność, mimo że może być początkowo postrzegana jako coś "innego", jest źródłem siły, która może inspirować innych do wyjścia poza sztywne ramy społeczne i kulturalne. Warto zwrócić uwagę, jak każda z tych osób, pomimo trudności i wyzwań, stała się ikoną. Przykłady pokazują, że autentyczność jest nie tylko wartościowa, ale również niezbędna do prawdziwego sukcesu. Prowadzący moderuje dyskusję podczas której Uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami na temat tego, jak różnorodność może stać się źródłem siły. Prowadzący zwraca uwagę uczestników na znaczenie uprzedzeń w życiu człowieka i w relacjach interpersonalnych. Podkreśla, że uprzedzenia kształtują sposób postrzegania świata, upraszczając rzeczywistość i wzmacniając tożsamość grupową, ale jednocześnie prowadzą do błędnych ocen, konfliktów i nierówności społecznych.	Dodatkowe materiały dołączone do scenariusza zajęć szkoleniowych: „Opis postaci”
Kolorowe odkrycia.	120 minut	Wprowadzenie teoretyczne. W formie mini wykładu prowadzący przedstawia następujące zagadnienia: - analiza kolorystyczna, - teoria barw, atrybuty barw i dobór kolorów – typy urody, podział, paleta barw – wykorzystanie w makijażu i stylizacji wizerunku,	

		- analiza kolorystyczna wg. 4 typów, - dobór makijażu do poszczególnych typów kolorystycznych. Ćwiczenie: każdy uczestnik wybiera paletę kolorów, która najlepiej odpowiada jego indywidualnemu typowi urody (z wykorzystaniem koła barw do analizy kolorystycznej, tkanin w różnych kolorach, moodboardów). Uczestnicy nawzajem oceniają swoje wybory, przekazując informacje zwrotne. Podsumowanie ćwiczenia, w którym uczestnicy eksperymentowali z kolorami i stylizacjami, może zawierać refleksję na temat tego, jak kolory nie tylko wpływają na naszą estetykę, ale także na to, jak się czujemy i jak wyrażamy siebie. Kolory mają moc, by podkreślać naszą osobowość, wpływać na nasze samopoczucie i komunikować nasze emocje. W kontekście tego ćwiczenia warto zauważyć, że akceptacja różnorodności kolorów i stylów w naszym życiu codziennym jest także wyrazem tolerancji i otwartości na inność. Tak jak różnorodne palety barw mogą współistnieć, tak i różnorodne osobowości, style i historie życiowe mogą tworzyć harmonijną całość. Tolerancja w tym sensie nie oznacza jedynie akceptacji różnic, ale także celebrowanie ich jako źródła siły i inspiracji, które wzbogacają nasze życie i społeczeństwo.	
Kolory w kontekście różnorodności.	100 minut.	Prowadzący odwołując się do wcześniej przekazanych informacji, przypomina jak kolorystyka ubioru może różnić się w zależności od kultury, wieku, koloru skóry oraz jak może być narzędziem wyrażania tożsamości. Przedstawia różne aspekty, które wpływają na wybór kolorów (np. co innego będzie pasować do osób o jasnej karnacji, a co innego do osób o ciemniejszej skórze; jak kultura i wiek wpływają na preferencje kolorystyczne; jak dobór kolorów może komunikować różne aspekty tożsamości).	Prowadzący przygotowuje różne z gazet (moda, reklamy, portrety), w których osoby reprezentują różne grupy wiekowe, etniczne, z różnym kolorem skóry, zróżnicowaną orientacją i występują w mniej oczywistych stylizacjach.

		Grupa podzielona jest na 4 - osobowe zespoły. Każda otrzymuje zestaw różnych zdjęć z gazet. Zadaniem grupy jest przeanalizowanie zdjęć pod kątem: - jakie kolory dominują na zdjęciu i jakie wrażenie wywołują, - jakie kolory mogą najlepiej pasować do osoby na zdjęciu, biorąc pod uwagę jej kolor skóry, wiek i ewentualne pochodzenie kulturowe, - jakie kolory w kontekście społecznym mogą być wyrazem określonej tożsamości (np. wyrażenie pewności siebie, spokoju, pasji), - jakie emocje wywołują kolory na zdjęciu i czy są one spójne z wyglądem osoby (np. żywe kolory a młodsze osoby, pastelowe dla osób starszych)? Zadanie dodatkowe: Uczestnicy proszeni są o wybór zdjęcia, które może wywołać wrażenie "przełamывania normy" – na przykład osoba o innym kolorze skóry lub wieku, ubrana w sposób nietypowy dla tego typu osób (np. młoda kobieta w strojach uważanych za bardziej „męskie”, osoba starsza w żywych, energetycznych kolorach). Jakie to wywołuje wrażenie i jakie są atuty takiego wyboru. Prowadzący podsumowuje ćwiczenie. Prowadzi dyskusję tak aby podkreślić, że kolory mają różne znaczenie w kontekście różnych grup społecznych oraz wpływ na naszą tożsamość. Praca z różnorodnymi zdjęciami pozwala na szerszą refleksję nad tym, jak kolory mogą być narzędziem wyrażania siebie w różnych aspektach życia – od wyglądu zewnętrznego po głębsze, kulturowe znaczenia.	Wykorzystuje materiały do analizy, takie jak koła barw, zestawienia kolorystyczne, aby ułatwić uczestnikom dobór odpowiednich kolorów.
Podsumowanie	20 minut	Podsumowanie pierwszego dnia zajęć. Zebranie refleksji od Uczestników.	
DZIEŃ II „STYLIZACJA I PROPORCJE CIAŁA”			
Wprowadzenie.	60 minut	Wprowadzenie teoretyczne. W formie mini wykładu prowadzący przedstawia następujące zagadnienia:	

		- rodzaje sylwetek w oparciu o figury geometryczne i linie w odzieży. - wyznaczenie posiadanych proporcji i atrybutów sylwetki, - charakterystyka i zasady stylizacji optycznej za pomocą faktur, wzorów, linii i koloru, - praktyczna analiza kształtu i proporcji sylwetki uczestników oraz wskazanie korzystnych ubrań, akcesoriów, obuwia i kompozycji stylizacji, - akcesoria w garderobie: obuwie, paski, torebki, biżuteria i zegarki – zasady doboru biżuterii i okularów do kształtu twarzy.	
Modny minimalizm: tworzenie szafy kapsułowej w stylu zero wast.	45 minut	Prowadzący wprowadza uczestników do tematu szafy kapsułowej, wyjaśniając, że jest to sposób organizacji garderoby, który polega na ograniczeniu ilości ubrań do kilku, ale dobrze dobranych, klasycznych elementów. Każdy element powinien być uniwersalny, łatwy do łączenia z innymi ubraniami. Prowadzący wyjaśnia, jak ważne jest stworzenie szafy, która pasuje do codziennych potrzeb, ale także do wyzwań, które mogą pojawić się w życiu zawodowym czy prywatnym zgodnie z zasadą „less is more”. Prowadzący przedstawia elementy, które powinny znaleźć się w szafie kapsułowej. Wskazuje jak: - dobrać klasyczne kolory, które pasują do różnych okazji (np. czarny, biały, granatowy, beżowy), - unikać ubrań, które pasują tylko do jednej stylizacji. - zestawiać różne fasony i materiały, aby były zarówno eleganckie, jak i komfortowe. Prowadzący zaprasza uczestników do krótkiej dyskusji, w której omawiają, jak różnorodność sylwetek i osobistych preferencji może wpływać na wybór elementów do szafy kapsułowej. Uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami z	

		przeszłości i zastanawiają się, jak mogą dostosować szafę kapsułową do swojej indywidualności, zachowując zasady prostoty i funkcjonalności. Prowadzący podkreśla, że stworzenie szafy kapsułowej nie tylko pozwala na oszczędność miejsca i pieniędzy, ale także na odkrywanie własnego stylu. Wskazówki dotyczące wyboru klasycznych elementów garderoby mogą pomóc uczestnikom w bardziej świadomym podejściu do zakupów, co może również wpłynąć na ich postrzeganie mody.	
Dopasowanie garderoby do sylwetki – odkryj swój indywidualny styl.	120 minut	Uczestnicy wykonują krótką autoanalizę, oceniając swoje proporcje ciała przy użyciu luster. Należy zwrócić uwagę na ramiona, talię, biodra i nogi, by określić, do jakiego typu sylwetki pasują. Prowadzący pomaga w określeniu proporcji. Następnie Uczestnicy pracują w parach lub małych grupach (2-3 osoby). Każda grupa otrzymuje zestaw ubrań i akcesoriów w różnych fasonach. Ich zadaniem jest dobranie odpowiednich elementów garderoby do sylwetki każdego uczestnika. Grupa ma na celu stworzenie stylizacji, która podkreśli walory figury, uwzględniając: - dobór krojów i fasonów (np. A-linia w sukienkach, prosty krój w spodniach dla sylwetki jabłko, czy ołówkowe spódnice dla sylwetki klepsydry), - wybór odpowiednich tkanin (np. lekkie tkaniny na górze i grubsze materiały na dole, aby wyrównać proporcje), - dobór kolorów, aby wyrównać proporcje ciała (np. ciemne kolory w okolicach talii, jasne i przyciągające uwagę kolory na górze), - dobór akcesoriów (np. pasujące buty, torby, biżuterię) i ich zastosowanie	

		do podkreślenia figury. Uczestnicy przebijają się w wybrane stylizacje i prezentują je przed grupą. Podczas przymiarek każdy uczestnik ma okazję ocenić, jak dana stylizacja wpływa na jego wygląd i samopoczucie. Uczestnicy otrzymują informacje zwrotne od grupy i prowadzącego jak poprawić wygląd, dostosowując elementy stylizacji. Po zakończeniu prezentacji Uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami – co im się podobało, jakie wyzwania napotkali i jak czuli się w swoich stylizacjach. Prowadzący podsumowuje ćwiczenie, podkreślając, że dobór odpowiedniej garderoby ma duży wpływ na pewność siebie i postrzeganie siebie, ale najważniejsze jest, by czuć się dobrze we własnej skórze.	
Stylizacje na różne okazje – jak wygląd kształtuje percepcję?	120	Prowadzący dzieli uczestników na 3 grupy, każda grupa liczy 4 osoby. W każdej grupie wybierana jest jedna osoba, która będzie pełnić rolę „modela”, a pozostałe osoby w grupie będą odpowiedzialne za stworzenie stylizacji. Każda grupa otrzymuje zadanie stworzenia stylizacji dla swojego modela na 3 okazje. Uczestnicy muszą zaproponować stylizacje, które różnią się od siebie pod względem charakteru i formalności, a każda stylizacja powinna pasować do określonego kontekstu. Okazje, na które przygotowane mają być stylizacje, to: - spotkanie biznesowe/konferencja – stylizacja profesjonalna, elegancka, poważna, - impreza wieczorowa – stylizacja odważna, zmysłowa, błyszcząca, zwracająca uwagę, - wydarzenie artystyczne lub kreatywne – stylizacja ekstrawagancka,	

		nietykowa, pokazująca indywidualność. Grupy mają 20–30 minut na stworzenie stylizacji dla wybranego modela, korzystając z dostępnych ubrań, akcesoriów i gadżetów. Po przygotowaniu stylizacji, model w każdej grupie prezentuje się w każdej z czterech stylizacji. Po każdej prezentacji prowadzący moderuje krótką dyskusję na temat tego, jak stylizacja wpływa na wrażenie, jakie pozostawia w odbiorze, jak zmienia sposób postrzegania osoby przez innych. Po wszystkich prezentacjach, prowadzący inicjuje wspólną dyskusję: - jak każda stylizacja wpłynęła na to, jak postrzegamy modela? Czy zmiana ubioru wprowadzała w nas inne emocje lub ocenę tej samej osoby, - w jaki sposób stylizacja może wpływać na to, jak czujemy się w danej sytuacji, - jakie cechy wyglądu mogą wpływać na nasze wrażenia o osobie, a jak ważne jest to, co ta osoba ma do powiedzenia lub jak się zachowuje? Na końcu prowadzący poprosi uczestników o krótką refleksję na temat tego, jak często oceniamy innych na podstawie wyglądu. Prowadzący może zadać niżej wskazane pytania: - czy przy wyborze ubioru, wyglądu, zastanawiamy się, jakie wrażenie możemy wywołać? Jak nasz wygląd może wpływać na postrzeganie nas przez innych, - jakie wnioski możemy wyciągnąć o tym, jak oceny wyglądu mogą być ograniczone przez nasze własne oczekiwania i przekonania o „idealnym” wizerunku,	
--	--	--	--

		- jakie korzyści płyną z akceptacji różnorodności, jeśli chodzi o wygląd zewnętrzny, w kontekście szerszego postrzegania innych?	
Podsumowanie.	15 minut	Podsumowanie drugiego dnia zajęć. Zebranie refleksji od Uczestników.	
DZIEŃ III „MAKIAŻ I CAŁOŚCIOWA STYLIZACJA”			
Wprowadzenie.	60 minut	Wprowadzenie teoretyczne. W formie mini wykładu prowadzący przedstawia następujące zagadnienia: - pielęgnacja skóry – rodzaje cer, kosmetyki pielęgnujące dopasowane do potrzeb skóry i wieku, etapy pielęgnacji domowej i profesjonalnej oraz ich znaczenie, - makijaż codzienny, aplikacja kosmetyków, ich rodzaje dopasowane do cery i wieku, etapy wykonania i dobór odpowiednich kolorów i rodzajów, - modelowanie kształtu twarzy, oczu i ust. Dobór kolorystyki cieni, kredek, pomadek i różu, - dobór makijażu do typu urody.	
Twój idealny makijaż – dopasowany do kształtu twarzy i typu urody.	120 minut	Zadaniem Uczestników jest wykonanie samodzielne wykonanie codziennego makijażu. Prowadzący przekazuje informacje oraz prezentuje jak prawidłowo przygotować skórę do makijażu. Uczestnicy wykonują czynności przygotowawcze. Kolejno, analizują swoje rysy twarzy i dobierają odpowiednią technikę konturowania, pod okiem prowadzącego. Prowadzący wyjaśnia jakie są poszczególne etapy wykonywania makijażu codziennego. Przy każdym z etapów wykonuje poszczególne czynności. Następnie każdy testuje na sobie różne odcienie podkładu i pomadek, aby określić, czy jego typ urody jest ciepły, czy chłodny.	

		Każdy uczestnik aplikuje bronzer, róż i rozświetlić zgodnie z wcześniej określonym kształtem twarzy. Prowadzący pokazuje techniki blendowania, aby efekt wyglądał naturalnie. Następnym elementem jest makijaż oczu i brwi. Uczestnicy dobierają cienie do powiek pasujące do ich typu urody i uczą się podstaw blendowania. Podkreślają również brwi, dopasowując ich kształt do rysów twarzy. Ostatnim elementem jest makijaż ust. Uczestnicy testują różne odcienie pomadek w zależności od indywidualnego typu urody. Prowadzący pokazuje, jak optycznie powiększyć lub wymodelować usta. W ramach podsumowania Uczestnicy oceniają swój makijaż, zwracając uwagę na to jakie jego elementy, podkreślają ich atuty. Prowadzący moderuje krótką dyskusję o tym jak dobór kolorów i technik wpływa na odbiór wyglądu.	
Zero waste w makijażu – mniej znaczy więcej.	60 minut	Prowadzący pyta Uczestników: jakie odpady powstają podczas codziennej pielęgnacji i wykonywania makijażu? Każdy Uczestnik (lub ochotnicy) opisuje, ile produktów posiada w swojej kosmetyczce i które faktycznie używa na co dzień. Grupa zastanawia się nad tym czy zdarzają się sytuacje, kiedy nie używamy kosmetyków, które zakupiliśmy. Prowadzący omawia, jak unikać nadmiernego kupowania kosmetyków i jak świadomie dobierać wielofunkcyjne produkty.	

		Przedstawia konkretne sposoby na zmniejszenie ilości odpadów, np.: - wybór kosmetyków w szklanych opakowaniach wielorazowych lub nadających się do recyklingu, - skład kosmetyków (wybór kosmetyków z certyfikatami ekologicznymi lub naturalnymi, preferowanie produktów o krótkich, przejrzystych składach, unikanie nadmiernie skomplikowanych formuł - wykorzystywanie wielofunkcyjnych produktów (np. szminka jako róż, cienie do brwi jako eyeliner), - zastępowanie jednorazowych aplikatorów (np. wielorazowe waciki, pędzle zamiast gąbek), - poprawne przechowywanie kosmetyków, aby wydłużyć ich trwałość i zapobiegać marnowaniu, - samodzielne tworzenie prostych kosmetyków z naturalnych składników (np. peeling cukrowy do ust). Kolejnym zadaniem jest wypracowanie „Strategii EKO w makijaż”. Uczestnicy podzieleni zostają na dwie grupy i opracowują zestaw 5 zasad świadomego, zero waste makijażu. Każda grupa prezentuje swoje pomysły, a prowadzący podsumowuje i uzupełnia wnioski. Podsumowaniem ćwiczenia jest dyskusja na temat tego, jak małe zmiany w codziennych nawykach mogą wpłynąć na ograniczenie marnowania kosmetyków i ochronę środowiska. Uczestnicy wychodzą z gotowymi wskazówkami, które mogą wykorzystać jako nowe codzienne praktyki.	
Kolorowa odmienność – makijaż bez granic kolorystycznych.	60 minut	Prowadzący dobiera Uczestników w pary. Zadaniem Uczestników jest wykonanie makijażu drugiej osobie w parze. Makijaż powinien łączyć elementy postrzegane tradycyjnie jako „męskie” i „żeńskie” w jeden styl.	

		Celem jest stworzenie wyglądu, który nie mieści się w tradycyjnych granicach płciowych i kulturowych. Osoby malowane nie widzą swojego makijażu. Zadaniem uczestników będzie połączenie różnych estetyk, na przykład takich jak takich jak: - mocne konturowanie szczęki (kojarzone z makijażem męskim) z intensywnym makijażem oczu i ust (często kojarzonym z makijażem kobiecym), - podkreślenie kości policzkowych, dodanie wyrazistych brwi, a także dobór odcieni, które mogą być tradycyjnie kojarzone z określoną płcią, np. użycie błękitu, zieleni na oczach w połączeniu z neutralnymi odcieniami na ustach, - różnorodność kolorystyczna np. osoby z jasną cerą mogą używać intensywnych odcieni brązu, a osoby z ciemniejszą karnacją mogą eksperymentować z pastelami lub jasnymi kolorami. Istotnym elementem jest użycie kolorów, które nie są tradycyjnie uznawane za „stosowne” dla danej karnacji, płci czy wieku. Po pracy w parach Uczestnicy z gotowymi makijażami chodzą po sali, by obejrzeć siebie nawzajem. Zbierają informacje od grupy na temat jak odbierani są w nowym wizerunku, z kim się kojarzą, jakie budzą uczucia itp. Informacje przekazywane są w swobodnych rozmowach. Prowadzący prowadzi dyskusję moderowaną prosząc każdą z osób o podzielenie się refleksją jak czuła się słysząc opinię na własny temat. Rozmowa w parach: Po chwili wspólnego spacerowania uczestnicy siadają i dzielą się swoimi wrażeniami. Każdy mówi, jak czuł się w swoim nowym makijażu i jak postrzegał drugą osobę na podstawie jej wyglądu. Pytanie,	
--	--	--	--

		które warto zadać: „Jakie cechy makijażu sprawiają, że postrzegamy kogoś w inny sposób?” Prowadzący podsumowuje, wskazując jak zewnętrzne cechy – takie jak kolor skóry, intensywność makijażu, ubiór itp. mogą kształtować nasz odbiór innych osób. Zwraca uwagę, że cechy zewnętrzne nie definiują prawdziwej wartości i osobowości drugiej osoby. Wygląd zewnętrzny może być narzędziem do wyrażania siebie, niezależnie od tego, co sugerują tradycyjne normy kulturowe. Każdy ma prawo do eksperymentowania z kolorami i technikami, które pasują do jego osobowości, nie bojąc się naruszać granic uznanych przez społeczeństwo.	
	60 minut	Zajęcia kończą się uzupełnieniem przez Uczestników Kwestionariusza autodiagnozy - Warsztaty pt.: „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc” (Arkusz dla uczestnika/uczestniczki szkolenia „na wyjściu”). Walidator realizuje ćwiczenia walidacyjne zgodnie z założeniami Modelu.	Kwestionariusz autodiagnozy oraz informacje dotyczące przeprowadzenia ćwiczeń walidacyjnych znajdują się poniżej w rozdziale 1.3. Walidacja.

1.1.1. Dodatkowe materiały do scenariusza zajęć szkoleniowych: warsztaty pt.:**„Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”****ĆWICZENIE: PIĘKNO POZA SCHEMATEM - OPIS POSTACI**

Poniżej znajdują się przykłady materiałów, które prowadzący mogą wykorzystać podczas zajęć na temat historii osób, które odważyły się wyjść poza utarte schematy, pokazując, jak indywidualność może stać się źródłem siły.

Materiały obejmują zarówno znane postacie, jak i mniej znane przykłady, które mogą inspirować uczestników do odkrywania i pielęgnowania swojej unikalności.

1. Historia sukcesu Fridy Kahlo – Pionierka indywidualizmu artystycznego

Cel: Pokazać, jak odwaga w wyrażaniu siebie przez sztukę może prowadzić do sukcesu, nawet jeśli odbiega od utartych norm społecznych i estetycznych.

Opis:

Frida Kahlo, meksykańska artystka, jest ikoną indywidualizmu. Choć początkowo jej twórczość była marginalizowana, stała się symbolem kobiecej siły, wytrwałości, a także walki z własnymi słabościami. W swoich obrazach łączyła tradycje meksykańskie, surrealizm i elementy własnego życia, pełnego cierpienia fizycznego i emocjonalnego. Frida często ignorowała konwencje dotyczące kobiecego wyglądu, ubierając się w tradycyjne meksykańskie stroje, co w połączeniu z jej oryginalnym stylem makijażu i fryzurami wyróżniało ją na tle innych artystek.

Jak Frida przełamała normy społeczne dotyczące urody i roli kobiet?

Frida Kahlo przełamała normy społeczne związane z urodą i rolą kobiet, tworząc własną definicję kobiecości i piękna, która odbiegała od ówczesnych oczekiwań. W czasach, gdy dominowały idealizowane obrazy delikatnych i subtelnych kobiet, Frida przyjęła wizję siebie, która była odważna, intensywna i pełna sprzeciwu wobec estetycznych kanonów. Choć tradycyjnie kobiety były oceniane przez pryzmat swojej fizycznej urody, Frida nie bała się eksponować swoich "niedoskonałości" – jak brwi łączące się na środku czoła, które stały się jej charakterystycznym elementem wyglądu. Ponadto, jej decyzja o ubieraniu się w tradycyjne meksykańskie stroje, które podkreślały jej tożsamość, a także jej odmienny, męski wizerunek w wielu obrazach, oddzielała ją od stereotypowego obrazu kobiety z lat 30. i 40. XX wieku. Zamiast podporządkowywać się obowiązującym kanonom kobiecego piękna, Frida wybrała autentyczność, dzięki czemu stała się ikoną indywidualizmu i niezależności.

Jak indywidualność i autentyczność stały się jej największym atutem w karierze artystycznej?

Frida Kahlo, dzięki swojej indywidualności i autentyczności, stała się unikalną postacią na artystycznej scenie. Choć jej dzieła początkowo nie były szeroko doceniane, to z czasem stały się symbolem nie tylko dla artystów, ale także dla osób poszukujących autentycznego wyrazu siebie.

Jej obrazy, pełne osobistych przeżyć, cierpienia fizycznego, emocjonalnego, a także odniesień do jej meksykańskiego dziedzictwa, zyskały dużą wartość nie tylko artystyczną, ale i kulturową. Frida nie starała się dostosować do oczekiwań innych – malowała to, co czuła i co ją poruszało, co sprawiło, że jej sztuka była wyjątkowa i bliska odbiorcom. Jej indywidualny styl i odważne podejście do tematów osobistych, takich jak cierpienie, miłość, czy tożsamość, stały się jej atutem, który przyciągał zarówno krytyków, jak i fanów, czyniąc ją nie tylko artystką, ale i symbolem walki o niezależność i akceptację.

Jak jej wygląd stał się symbolem kulturowym i jak wpłynął na sztukę i modę?

Frida Kahlo stała się ikoną kulturową nie tylko dzięki swojej sztuce, ale również dzięki odważnemu i unikalnemu wyglądowi, który z czasem stał się rozpoznawalnym symbolem. Jej styl, z charakterystycznymi warkoczami, kwiatami we włosach, tradycyjnymi meksykańskimi strojami, dużą biżuterią i wyrazistym makijażem, stał się elementem kulturowym, który łączył jej meksykańską tożsamość z artystycznym wyrazem. Jej wygląd wykraczał poza tradycyjne pojęcia kobiecej elegancji, wprowadzając elementy folkloru, a także mocno akcentując jej silną, niezależną osobowość. Wpłynęło to na sztukę i modę, inspirując projektantów mody, artystów i twórców na całym świecie, którzy zaczęli dostrzegać w Fridzie symbol odwagi w wyrażaniu siebie. Jej styl łączył tradycję z nowoczesnością, a jej autentyczność stała się inspiracją dla wielu osób poszukujących swojej własnej drogi w sztuce i modzie. Z czasem Frida stała się nie tylko postacią związaną ze sztuką, ale także ikoną mody i wyrazem kobiecej siły, która pokazuje, jak piękno może być związane z indywidualnością i autentycznością.

2. David Bowie – Muzyczny rewolucjonista, który zdefiniował indywidualność

Cel: Pokazać, jak odwaga w wyjściu poza tradycyjne schematy mody i tożsamości może zdefiniować karierę artystyczną i wpłynąć na kulturę.

Opis:

David Bowie, znany z ciągłych zmian stylów muzycznych, fryzur i kostiumów, stał się symbolem nie tylko muzycznej, ale i wizualnej rewolucji. Jego postać, od kultowego Ziggiiego Stardusta po lustrzaną twarz z lat 80., łamała konwenanse dotyczące męskości, seksualności i estetyki. Bowie z sukcesem łączył sztukę z modą i był jednym z pierwszych, który otwarcie eksperymentował z genderem i stylem, promując wolność wyrażania siebie.

Jakie elementy stylu Davida Bowiego były przełomowe w kontekście ówczesnych norm kulturowych?

David Bowie był jednym z najbardziej przełomowych artystów XX wieku, który z powodzeniem łamał obowiązujące normy kulturowe i społeczne. Jego styl łączył w sobie elementy androgynii, teatralności oraz wizualnej ekstrawagancji, co było absolutnie nowatorskie w latach 70. XX wieku,

kiedy dominowały jeszcze bardziej konserwatywne postawy wobec męskości i kobiecości. Bowie wprowadził na scenę postać Ziggy'ego Stardusta – międzyplanetarnego rockmana, który wykraczał poza tradycyjne granice płciowe i kulturowe. Jego charakterystyczne makijaże, jaskrawe kolory, nietypowe fryzury i odzież stanowiły wyraz jego wolności twórczej i sprzeciwu wobec jednolitych wzorców. Niezależnie od płci czy ról społecznych, jego wygląd był bezpośrednim wyrazem artystycznej tożsamości, która nie wahała się przekraczać granic konwencji. Bowie nie bał się wyrażać siebie w sposób odważny i niepowtarzalny, pokazując, że to, co odbiega od norm, może stać się źródłem siły i autentyczności.

Jak jego muzyka i wygląd łączyły się w wyrażeniu własnej tożsamości?

Bowie świetnie zrozumiał, że muzyka i wygląd są nierozdzielnie związane w tworzeniu pełnego artystycznego obrazu. Jego muzyka, będąca mieszanką różnych gatunków – od rocka, przez glam, aż po elektronikę – była równie eklektyczna jak jego wygląd. Jako artysta, Bowie często zmieniał swój wizerunek, co było wyrazem jego ciągłej ewolucji i poszukiwania tożsamości. Jego wygląd, od spódniczek po skórzane ubrania, od makijażu po wąsy, stanowił rozszerzenie jego muzycznych eksperymentów. W ten sposób tworzył nową estetykę, która łączyła dźwięk i obraz, a jego wizerunek w sposób niemal dosłowny ilustrował artystyczne poszukiwania. Jako Ziggy Stardust czy Thin White Duke, Bowie manifestował swoje tożsamościowe i artystyczne zmiany, a jego wygląd nie tylko pasował do muzyki, ale ją wzbogacał, stając się ważnym elementem narracji o własnym ja. To połączenie wizualności i muzyczności sprawiło, że stał się ikoną, której tożsamość nie była stała, ale dynamiczna i zmienna, odzwierciedlając to, jak zmienność może być integralną częścią twórczości.

Jakie znaczenie miała jego odwaga w wyjściu poza utarte schematy dla kolejnych pokoleń artystów?

Odwaga Bowiego w wyjściu poza utarte schematy miała ogromne znaczenie nie tylko dla jego kariery, ale również dla przyszłych pokoleń artystów. Bowie nie tylko nie bał się łamać tradycyjnych norm muzycznych i estetycznych, ale przede wszystkim dawał przyzwolenie innym do wyrażania siebie w sposób wolny, nieograniczony przez społeczne oczekiwania. Jego postawa utorowała drogę dla artystów, którzy nie czuli się zobowiązani do przestrzegania jednego kanonu piękna, męskości czy kobiecości. Bowie pokazał, że artysta może być kimkolwiek zechce, bez konieczności podporządkowania się oczekiwaniom rynku czy społeczeństwa. Jego innowacyjne podejście do muzyki i wizerunku otworzyło drzwi dla artystów takich jak Prince, Lady Gaga, czy nawet młodsze pokolenia raperów, którzy w swojej twórczości balansują pomiędzy różnymi tożsamościami płciowymi i estetycznymi. Dla wielu artystów, Bowie stał się inspiracją i wzorem do

naśladowania, pokazując, że prawdziwa twórczość nie powinna znać granic i może być odzwierciedleniem najgłębszych, często sprzecznych, pragnień i tożsamości.

3. Amandla Stenberg – Aktywistka, która walczy o różnorodność i akceptację

Cel: Pokazać, jak młode pokolenia wykorzystują swoją platformę i indywidualność, aby walczyć z uprzedzeniami i promować różnorodność.

Opis:

Amandla Stenberg, amerykańska aktorka i aktywistka, stała się symbolem walki z rasizmem, uprzedzeniami i stereotypami. Zyskała sławę dzięki roli w filmie *Igrzyska Śmierci*, ale zyskała także uznanie za swoją działalność na rzecz wzmocnienia głosu osób czarnoskórych, queerowych i reprezentujących różne tożsamości. Amandla nie boi się wyrażać swojej tożsamości zarówno na ekranie, jak i w życiu prywatnym, poruszając kwestie związane z rasą, płcią i tożsamością kulturową.

Jak Amandla używa swojej platformy, aby promować różnorodność i przeciwdziałać stereotypom?

Amandla Stenberg, aktorka i aktywistka, od początku swojej kariery konsekwentnie wykorzystuje swoją platformę, aby promować równość, różnorodność i walkę z stereotypami. Amandla jest otwarta w kwestii swojej tożsamości rasowej, płciowej i seksualnej, nie boi się mówić o problemach związanych z marginalizacją mniejszości, szczególnie osób czarnoskórych oraz LGBTQ+. Stenberg aktywnie angażuje się w projekty, które mają na celu dekonstrukcję stereotypowych obrazów i promowanie autentyczności. Przykładem tego może być jej kampania "I Am Not My Hair", w której mówi o wpływie stereotypów na kobiety czarnoskóre i o tym, jak społeczeństwo postrzega ich włosy jako coś, co ma być określone przez zewnętrzne normy. Ponadto, Amandla regularnie podejmuje tematy dotyczące kwestii rasowych i płciowych w swoich mediach społecznościowych, a także angażuje się w inicjatywy edukacyjne, które mają na celu zmianę sposobu myślenia o różnych grupach społecznych.

Jak jej styl (zarówno artystyczny, jak i osobisty) odbiega od norm panujących w Hollywood?

Amandla Stenberg w pełni odrzuca klasyczne hollywoodzkie kanony piękna, które często promują jednorodność i są ograniczone do wąskich norm estetycznych. Jej styl jest odważny i autentyczny, wybiera ubrania i makijaż, które wyrażają jej tożsamość oraz jej sprzeciw wobec powszechnych oczekiwań. W Hollywood panuje często presja, by aktorki wpisywały się w określony obraz fizyczny, jednak Amandla często łamie te normy, prezentując się w różnorodny sposób – od odważnego, naturalnego wyglądu z krótkimi włosami po bardziej artystyczne, eksperymentalne stylizacje. Styl Amandli jest więc unikalny, ponieważ łączy elementy osobistej wolności z zaangażowaniem społecznym, a jej wygląd jest świadomym wyborem, który wykracza poza

mainstreamowe normy Hollywood, podkreślając różnorodność, indywidualność i wolność ekspresji.

W jaki sposób jej działania zachęcają do akceptacji indywidualności i inności w szerokim kontekście społecznym?

Amandla Stenberg jako aktywistka i osoba publiczna aktywnie zachęca do akceptacji indywidualności i inności, promując równość i szacunek dla różnorodności w społeczeństwie. Przykład Amandli pokazuje, jak ważne jest, by nie oceniać ludzi na podstawie powierzchownych cech, ale zrozumieć, że prawdziwe piękno i wartość tkwią w autentyczności. Działania Amandli są zachętą do zaakceptowania siebie takim, jakim się jest i nie poddawania się społecznym presjom, by dopasować się do określonych norm. Stenberg nie boi się mówić o swojej tożsamości płciowej i seksualnej, a także o swojej przynależności do społeczności czarnoskórej, co stawia ją w roli liderki walki z systemowymi uprzedzeniami. Poprzez takie działania, jak wsparcie dla ruchów równościowych, akcje społeczne i otwarte wyrażanie swojej osobistej tożsamości, Amandla motywuje innych do przyjmowania różnorodności i szanowania innych, bez względu na ich pochodzenie, wygląd czy preferencje. Tym samym staje się ważnym głosem w walce o akceptację i otwartość w szerokim kontekście społecznym, inspirując do zmian w myśleniu o "inności" i jej wartości w społeczeństwie.

4. Björk – Ekstrawagancka artystka, która tworzy własne zasady

Cel: Zainspirowanie do szukania swojej unikalnej drogi w sztuce, modzie i życiu, poprzez odrzucenie tradycyjnych norm.

Opis:

Björk, islandzka wokalistka i kompozytorka, przez wiele lat była uważana za artystkę, która łączyła muzykę, technologię, sztukę wizualną i modę w sposób innowacyjny i bardzo osobisty. Jej styl, zarówno w muzyce, jak i wyglądzie, jest doskonale rozpoznawalny: często zaskakuje ekstrawaganckimi, futurystycznymi strojami i oryginalnymi pomysłami na występy. Artystka jest również wielką orędowniczką ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.

Jak Björk łączy sztukę i indywidualność w sposób, który łamie wszystkie istniejące konwencje?

Björk, islandzka artystka, od samego początku swojej kariery łączyła muzykę, sztukę wizualną i modę w sposób, który nie tylko łamał konwencje, ale także tworzył nowe ścieżki wyrażania siebie. Jej unikalny styl jest całkowicie autentyczny i wyróżnia się na tle innych artystów. W swoich projektach, zarówno muzycznych, jak i wizualnych, Björk angażuje różnorodne techniki i style, które mieszają tradycję z nowoczesnością, naturę z technologią, a także elementy etniczne z futurystycznymi. Jej piosenki nie są tylko utworami muzycznymi, ale pełnymi dziełami sztuki, które łączą dźwięk, obraz, ruch i tekst. Wybór tematów, jak ekologia, emocje, technologia czy

duchowość, jest głęboko osobisty i refleksyjny, a jednocześnie Björk nie boi się przekraczać granic konwencjonalnych oczekiwań wobec artystów. Jej podejście do sztuki jest wyzwoleniem od wszelkich norm i oczekiwań, co sprawia, że jej indywidualność staje się centralnym punktem twórczości.

Jak jej niecodzienne wybory mody i wyglądu wpływają na jej publiczny wizerunek i karierę artystyczną?

Björk jest znana ze swojego odważnego podejścia do mody, które odbiega od powszechnie akceptowanych standardów piękna i stylu. Jej wybory ubioru, często surrealistyczne, ekstrawaganckie i kontrowersyjne, odgrywają kluczową rolę w budowaniu jej wizerunku.

Przykładem może być słynna sukienka na Oscary z 2001 roku – piórowa, przypominająca ptaka – która stała się jednym z najbardziej ikonicznych momentów w historii mody. Björk traktuje modę jako ważny element swojej twórczości, będący przedłużeniem jej artystycznej ekspresji. Jej wygląd nie jest tylko powierzchownym aspektem jej wizerunku, ale także integralną częścią jej przekazu artystycznego. Przez niestandardowe stroje Björk wyraża swoje poglądy na temat kobiecości, piękna, tożsamości i wolności twórczej. To podejście nie tylko przyciąga uwagę, ale także sprawia, że staje się ona ikoną, która zmienia sposób myślenia o roli mody i wyglądu w sztuce. Jej publiczny wizerunek jest pełen kontrastów, od prowokacyjnych po subtelne, co pozwala jej na poruszanie wielu tematów społecznych i osobistych, jednocześnie pozostając wierną swojej artystycznej wizji.

Co możemy nauczyć się od Björk na temat wyrażania siebie przez sztukę i modę?

Od Björk możemy nauczyć się, jak łączyć sztukę i modę w sposób, który nie jest podporządkowany komercyjnym lub społecznym normom. Pokazuje, jak ważne jest, by nie bać się wyrażać swojej unikalnej tożsamości i twórczości w sposób autentyczny, nawet jeśli to oznacza łamanie utartych schematów. Jej twórczość udowadnia, że zarówno muzyka, jak i moda mogą być nośnikami głębokich idei, emocji i przekonań. Björk inspirowała do tego, by odważnie wykorzystywać modę jako formę osobistej ekspresji i sztuki, nie szukając akceptacji u innych, ale tworząc coś, co jest w pełni zgodne z własnym ja. Warto również zwrócić uwagę na to, jak Björk traktuje siebie jako artystkę, która nie musi dostosowywać się do oczekiwań przemysłu muzycznego czy społecznych norm – jej kariera pokazuje, że autentyczność jest kluczem do sukcesu i wpływu, jaki może mieć na innych.

1.2. Diagnoza

Diagnoza będzie prowadzona w formie kwestionariusza samooceny. Kwestionariusz samooceny opracowano w oparciu o deskryptory Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK). Uczestnicy/czki szkolenia dokonają autorefleksji w obszarze kompetencji związanych z przewyższaniem uprzedzeń i szacunkiem dla różnorodności.

Obszary do diagnozy odnoszą się do poszczególnych poziomów ERK. Uczestnicy/czki szkolenia zostaną zaproszeni/one do dokonania samooceny. Autorefleksja na początku pierwszego dnia szkoleniowego dostarczy informacji o samopoczuciu uczestników/czek szkolenia w odniesieniu do poziomu, na jakim w ich odczuciu kształtują się u nich kompetencje, które będą rozwijane podczas szkolenia i będzie stanowiło „diagnozę na wejściu”.

Analiza arkuszy diagnostycznych dostarczy informacji o poziomie kompetencji, które będą podnoszone podczas szkolenia poprzez uczenie „nie wprost”.

KWESTIONARIUSZ AUTODIAGNOZY

Warsztaty pt.: „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”.

Arkusz „na wejściu” z uwzględnieniem poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji

Witaj!

Zapraszamy Cię do wypełnienia krótkiej ankiety dotyczącej samooceny w obszarze uprzedzeń i różnorodności. Pomoże Ci ona zastanowić się nad własnymi postawami i podejściem do tych zagadnień.

Twoje odpowiedzi pozostaną poufne i będą służyły wyłącznie celom edukacyjnym. Dziękujemy za szczerość i zaangażowanie!

Twoim zadaniem jest oszacowanie na skali od 1 do 5 poziomu swoich umiejętności w danym obszarze, gdzie **1 oznacza niski poziom, a 5 – wysoki**.

Otocz kółkiem odpowiednią cyfrę, która najlepiej opisuje Twoje aktualne umiejętności w danym obszarze.

1	Jestem otwarta/y na różnorodność (np. nawiązywanie relacji, współpracy z osobami: o innym kolorze skóry, z dużą różnicą wieku, innej narodowości). (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość).	1	2	3	4	5
2	Umiem reagować z szacunkiem na odmienność w codziennych sytuacjach (np. nie używam negatywnych określeń dotyczących np. koloru skóry, wieku, wyglądu, narodowości). Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce).	1	2	3	4	5
3	Potrafię rozpoznawać własne uprzedzenia i świadomie nad nimi pracować (zauważam negatywne określenia, których używam i świadomie ich unikam). Poziom 5-6 (Krytyczna analiza).	1	2	3	4	5
4	Potrafię pomóc innym w zrozumieniu i akceptowaniu różnorodności (np. umiem wspierać innych w dostrzeganiu, że każdy człowiek jest inny – może mieć różne poglądy, styl, wygląd czy sposób bycia – i że to jest w porządku). Poziom 7-8 (Ekspercka refleksja).	1	2	3	4	5

Wpisz swoje imię i nazwisko:

1.3 Walidacja

Walidacja efektów uczenia się w obszarze kompetencji:

przewycięzanie uprzedzeń, wyrażanie szacunku dla ludzi, ich różnorodności i potrzeb,

zostanie przeprowadzona z wykorzystaniem trzech metod:

- **autorefleksji uczestników/uczestniczek,**
- **obserwacji,**
- **zadań praktycznych.**

Realizacja procesu walidacji według zaproponowanego scenariusza dostarczy materiału, który pozwoli ocenić przyrost umiejętności w zakresie wiodących kompetencji rozwijanych podczas warsztatu jak również zidentyfikować posiadanie przez uczestników/czki tych kompetencji. Aby możliwe było przeprowadzenie walidacji z wykorzystaniem zaproponowanych powyżej metod, rekomenduje się zaangażowanie walidatora/rki skupionego na prowadzeniu obserwacji. Walidator/ka może wspierać trenera/rkę w czynnościach organizacyjnych, co uzasadni uczestnikom/czkom obecność takiej osoby. Nie należy angażować tej osoby w prowadzenie szkolenia. Warto na początku warsztatu wyjaśnić uczestnikom/czkom, że osoba towarzysząca trenerowi/trenerce będzie wspierała go/ją podczas realizacji warsztatów. Będzie ponadto gromadziła materiał do ewaluacji spotkań, dlatego też będzie robiła notatki. Towarzystwo uczestnikom/czkom przez wszystkie dni warsztatowe będzie także okazją do zauważenia wielu mocnych stron uczestników/czek. Dlatego dodatkowym bonusem będą informacje zwrotne, które uczestnicy/czki dostaną po warsztacie.

1.3.1. Autorefleksja uczestników/uczestniczek szkolenia

Kwestionariusz diagnozy wypełniony przez uczestniczki/uczestników na początku pierwszego dnia szkolenia („na wejściu”) i na zakończenie trzeciego dnia („na wyjściu”) pozwoli ustalić czy i w jakim zakresie nastąpił u uczestniczek/ków szkolenia wzrost rozwijanej kompetencji.

KWESTIONARIUSZ AUTODIAGNOZY

Warsztaty pt.: „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”.

(Arkusz dla uczestnika/uczestniczki szkolenia „na wyjściu”)

Witaj!

Ponownie zapraszamy Cię do refleksji nad różnorodnością i uprzedzeniami, abyś mógł/mogła dostrzec swój rozwój w tym zakresie na zakończenie szkolenia.

Twoim zadaniem jest oszacowanie na skali od 1 do 5 poziomu swoich umiejętności w danym obszarze, gdzie **1 oznacza niski poziom, a 5 – wysoki**.

Otocz kółkiem odpowiednią cyfrę, która najlepiej opisuje Twoje aktualne umiejętności w danym obszarze.

1	Jestem otwarta/y na różnorodność (np. nawiązywanie relacji, współpracy z osobami: o innym kolorze skóry, z dużą różnicą wieku, innej narodowości). (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość).	1	2	3	4	5
2	Umiem reagować z szacunkiem na odmienność w codziennych sytuacjach (np. nie używam negatywnych określeń dotyczących np. koloru skóry, wieku, wyglądu, narodowości). Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce).	1	2	3	4	5
3	Potrafię rozpoznawać własne uprzedzenia i świadomie nad nimi pracować (zauważam nieergatywne określenia, których używam i świadomie ich unikam). Poziom 5-6 (Krytyczna analiza).	1	2	3	4	5
4	Potrafię pomóc innym w zrozumieniu i akceptowaniu różnorodność (np. umiem wspierać innych w dostrzeganiu, że każdy człowiek jest inny – może mieć różne poglądy, styl, wygląd czy sposób bycia – i że to jest w porządku). Poziom 7-8 (Ekspercka refleksja).	1	2	3	4	5

Wpisz swoje imię i nazwisko:

1.3.2. Obserwacja

Obserwację ukierunkuje arkusz obserwacyjny. Obserwacja posłuży identyfikacji u uczestniczek/uczestników wiodących kompetencji (w tym postaw, sposobu wypowiedzi, umiejętności refleksji nad uprzedzeniami i różnorodnością).

Materiał zebrany w procesie obserwacji posłuży przygotowaniu indywidualnych informacji zwrotnych uczestnikom/czkom warsztatów.

Arkusz obserwacji towarzyszy osobie prowadzącej walidację efektów uczenia się przez wszystkie dni warsztatowe. Warto wydrukować go na formacie A3 w układzie poziomym tak, aby zabezpieczyć optymalnie dużo miejsca w arkuszu dla każdej osoby biorącej udział w warsztacie. Po zidentyfikowaniu u danego uczestnika/uczestniczki określonego efektu uczenia się należy hasłowo zapisać wypowiedź uczestnika/czki na karteczce post-it i przykleić w odpowiednim miejscu. Zebrany w ten sposób materiał obserwacyjny pozwoli ustalić, czy uczestnik/czka posiada dany efekt uczenia się, czy nie.

Materiał z obserwacji będzie ponadto źródłem do opracowania informacji zwrotnej w formie kilkudzaniowego listu. Do jej przygotowania można również wykorzystać zaproponowany poniżej szablon.

ARKUSZ OBSERWACYJNY – WALIDACJA KOMPETENCJI

Warsztaty pt.: „Sztuka wizerunku – Twój styl, Twoja moc”.

Obserwator/ka: _____

Instrukcja dla obserwatora:

- Obserwacja powinna obejmować interakcje uczestników w trakcie ćwiczeń i dyskusji.
- W kolumnie „Zaobserwowane” zaznaczyć „tak” lub „nie” dla każdego uczestnika.
- W kolumnie „Komentarz” można wpisać dodatkowe spostrzeżenia, np. przykłady zachowań uczestnika potwierdzających lub zaprzeczających spełnieniu danego kryterium.

Obszar	Poziom ERK	Deskryptor efektów uczenia się	Uczestnik/czka 1	Uczestnik/czka 2	Uczestnik/czka 3	Uczestnik/czka 4	Uczestnik/czka 5	Uczestnik/czka 6	Uczestnik/czka 7	Uczestnik/czka 8	Uczestnik/czka 9	Uczestnik/czka 10	Uczestnik/czka 11	Uczestnik/czka 12	Zaobserwowano (tak/nie)	Komentarz
Świadomość uprzedzeń	Poziom 2-3	Rozpoznaje stereotypy i uprzedzenia w kontekście wyglądu i wizerunku (np. makijaż do biura nie może być krzykliwy).	Miejsce na post-ity													

Świadomość uprzedzeń	Poziom 3-4	Wskazuje przykłady uprzedzeń związanych z wyglądem w różnych kulturach i grupach społecznych (np. osoba z czerwonymi włosami nie powinna pracować jako nauczyciel).													
Gotowość do zmiany perspektywy	Poziom 4-5	Jest otwarty/a na eksperymentowanie z własnym wyglądem, aby lepiej zrozumieć wpływ stylizacji na postrzeganie siebie i innych. (np. reakcja na instrukcje trenera/ki, chęć wchodzenia w ćwiczenia.													

Akceptacja różnorodności w wyglądzie	Poziom 4-5	Wyjaśnia wpływ różnorodności w modzie, stylizacji i makijażu na samoocenę i odbiór społeczny (np. strój biznesowy i eleganckie buty może mi dodać pewności siebie na rozmowie rekrutacyjnej o pracę).														
Otwartość i szacunek w rozmowie	Poziom 6-7	Prowadzi rozmowy o wyglądzie i stylu w sposób wspierający, nieoceniający i bez narzucania własnych przekonań.														

Refleksyjność Otwartość na inne perspektywy	Poziom 7-8	Demonstruje świadome podejście do wizerunku jako narzędzia wyrażania wartości i postaw, podkreślając znaczenie różnorodności. (np. zwraca uwagę na padające w grupie negatywne określenia dotyczące np. koloru skóry i zachęca, żeby tego nie robić)													
--	---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

SZABLON INFORMACJI ZWROTNEJ DLA UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI

Imię i nazwisko uczestnika: _____

Data: _____

Obserwator/ka: _____

Drogi/a _____,

Dziękujemy za Twój aktywny udział w warsztacie. Poniżej znajdziesz informację zwrotną dotyczącą Twojego rozwoju.

Twoje mocne strony:







Mamy nadzieję, że doświadczenie zdobyte podczas szkolenia przyczyni się do dalszego rozwijania Twoich kompetencji i wrażliwości. Dziękujemy za Twoje zaangażowanie!

Z pozdrowieniami,

Zespół szkoleniowy

1.3.3. Zadane praktyczne

Jedną z końcowych aktywności uczestników/uczestniczek trzeciego dnia szkolenia będzie praktyczna symulacja. Uczestnicy dostaną opis sytuacji związanych z uprzedzeniami i szacunkiem dla różnorodności (np. w pracy, w sklepie, w rozmowie sąsiedzkiej).

Zadanie praktyczne należy zaproponować uczestnikom/czkom jako końcową aktywność w ostatnim dniu szkolenia. Uczestnicy pracują w czterech grupach trzyosobowych. Każda grupa losuje opis sytuacji z pytaniami. Przez 15 minut rozmawiają i ustalają odpowiedzi na pytania. Zapisują je na flipcharcie. Głównymi wnioskami z rozmowy dzielą się z uczestnikami warsztatu. Trener może pytać o opinię innych uczestników, zadawać dodatkowe pytania.

SYTUACJA 1: Rekrutacja w firmie.

Opis:

W urzędzie gminy trwa proces rekrutacyjny do wydziału promocji i komunikacji społecznej. Wśród kandydatów jest Patrycja, osoba z dużym doświadczeniem i wyróżniającym się, alternatywnym stylem – kolorowe włosy, wyrazisty makijaż, nietypowy ubiór. Podczas rozmowy rekruter mówi: „Patrycio, twoje CV jest imponujące. Obawiamy się jednak, jak Twój wizerunek wpłynie na odbiór przez petentów. Czy rozważałaś bardziej profesjonalny wygląd?”

Pozostali członkowie komisji milczą.

Pytania do dyskusji:

1. Czy w wypowiedzi rekruter dostrzegacie uprzedzenia? Jeśli tak, to jakie?
2. Czy wygląd powinien być dostosowany do oczekiwań otoczenia? Dlaczego tak lub nie?
3. Jakie są Waszym zdaniem granice dostosowywania swojego stylu do wymagań zawodowych?

SYTUACJA 2: Obsługa klienta w butik.

Opis:

Do luksusowego butiku wchodzi Michał-mężczyzna w rockowym stylu, sprawiającym wrażenie lekko niechlujnego, z długimi włosami. Rozgląda się i zaciekawia eleganckim garniturem. Kiedy prosi ekspedientkę o dobranie odpowiedniego dla niego rozmiaru w celu przymierzenia, ta przygląda mu się uważnie i mówi:

„Może najpierw coś bardziej klasycznego? W tym stylu trudno będzie wyglądać poważnie”.

Michał czuje się niezręcznie. Nie wie, jak zareagować.

Pytania do dyskusji:

1. Jak oceniacie zachowanie ekspedientki? Czy dostrzegacie w nim uprzedzenia dotyczące wyglądu?
2. Czy ubiór może wpływać na postrzeganie klienta? Jeśli tak, to w jaki sposób?

3. Jak powinien wyglądać profesjonalny sposób obsługi klienta, uwzględniający szacunek dla różnorodnych stylów?

SYTUACJA 3: Sąsiedzka rozmowa.

Opis:

Nowa sąsiadka, pani Amina, pochodzi z innego kraju. Nosi tradycyjny strój swojej kultury-kolorową, długą sukienkę i chustę. Na spotkaniu sąsiedzkim pani Maria mówi: „Nie mam nic przeciwko osobom z innych krajów, ale jeśli już tu mieszkają, to mogłyby ubierać się bardziej jak my. W końcu trzeba się dopasować”.

Kilka osób przytakuje, inni milczą.

Pytania do dyskusji:

1. Czy w wypowiedzi pani Marii dostrzegacie uprzedzenia? Jeśli tak, to jakie?
2. Jak można zareagować na takie komentarze, aby promować otwartość i szacunek dla różnorodności?
3. Jak ubiór może być wyrazem tożsamości i indywidualności? Czy ktoś powinien rezygnować z własnego stylu, by dopasować się do otoczenia?

SYTUACJA 4: Festyn w mieście.

Opis:

W wydziale promocji i komunikacji społecznej w urzędzie gminy zespół omawia wizerunek podczas nadchodzącego festynu. Marta proponuje, by wszyscy ubrali się w różowe koszulki nawiązujące do gminnego logo. Na to jej kolega Tomek odpowiada:

„Kobiety mogą sobie pozwolić na taki wygląd, ale faceci w różu? No nie wiem...”.

Kilka osób się śmieje, ale Marta czuje, że Tomek umniejsza pomysł tylko przez stereotypowe myślenie.

Pytania do dyskusji:

1. Jak oceniacie wypowiedź Tomka? Czy dostrzegacie w niej uprzedzenia związane z wyglądem?
2. Jakie ograniczenia/trudności powodują stereotypy dotyczące ubioru i płci?
3. Jakie kroki może podjąć Marta, aby bronić swojego pomysłu i jednocześnie zachować szacunek wobec rozmówców?

SYTUACJA 5: Rekrutacja w firmie.

Opis:

W urzędzie gminy trwa proces rekrutacyjny na stanowisko specjalisty ds. marketingu. Wśród kandydatów jest Aleksandra, osoba z widoczną niepełnosprawnością ruchową oraz Michał, który spełnia wymagania, ale ma mniej doświadczenia niż Aleksandra. Podczas spotkania rekrutacyjnego

jeden z członków komisji mówi: „Pani Aleksandro, mamy w zespole bardzo dynamiczne osoby, które często pracują w terenie. Nie wiemy, czy to odpowiednie środowisko dla pani”.

W reakcji na to pozostali członkowie komisji milczą.

Pytania do dyskusji:

1. Jak oceniacie tę sytuację? Czy w wypowiedzi rekrutera dostrzegacie uprzedzenia?
2. Jakie konsekwencje może mieć taka sytuacja dla wizerunku urzędu?
3. W jaki sposób można by wspierać różnorodność i równość szans w procesie rekrutacji?

SYTUACJA 6: Wizyta w salonie fryzjerskim.

Opis:

Pani Maria odwiedza salon fryzjerski, aby odświeżyć swój wygląd. Prosi fryzjerkę o krótką, nowoczesną fryzurę w intensywnym odcieniu czerwieni. Fryzjerka patrzy na nią z lekkim zdziwieniem i mówi:

„Jest pani pewna? W pani wieku to nie pasuje. Może coś bardziej stonowanego?”

Maria czuje się nieswojo. Nie wie, jak zareagować.

Pytania do dyskusji:

1. Jak oceniacie zachowanie fryzjerki? Czy dostrzegacie w nim przejaw uprzedzeń?
2. Jak powinien wyglądać profesjonalny sposób doradzania klientom, który szanuje ich indywidualność i wybory?
3. Co można zrobić, jeśli jesteś świadkiem takiej sytuacji?

**CZĘŚĆ 2: METODA PROWADZENIA DIAGNOZY I SPOSOBU WALIDACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA
KOMPETENCJI: „IDENTYFIKOWANIE WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI”**

2.1. Scenariusz zajęć szkoleniowych „Od improwizacji do spektaklu”

SCENARIUSZ ZAJĘĆ SZKOLENIOwych REALIZOWANYCH W RAMACH „MODELU ROZWIJANIA I POŚWIADCZANIA KOMPETENCJI OSÓB DOROSŁYCH”	
WIODĄCA KOMPETCJA ROZWIJANA PODCZAS WARSZATU:	Identyfikowanie własnych możliwości.
UCZESTNICY:	12 osób dorosłych zamieszkujących obszary peryferyjne.
FORMA I TYTUŁ ZAJĘĆ:	Warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu”.
WARUNKI TECHNICZNE:	Zaleca się realizację warsztatów w sali umożliwiającej swobodne przemieszczanie się Uczestników. Konieczne jest zapewnienie przestrzeni do swobodnego ruchu i aranżacji scenicznych. Ustawienie krzeseł umożliwiające siedzenie prowadzącego i uczestników w kręgu, z dostępem do stolików. Materiały do zajęć: - Kostiumy i elementy garderoby do budowania postaci scenicznych. - Rekwizyty teatralne do scenek i improwizacji. - Lustro i odpowiednie oświetlenie do analizy ruchu i mimiki. - Instrumenty perkusyjne lub inne źródła dźwięku do ćwiczeń rytmicznych. - Podstawowe elementy scenografii (np. parawany, tkaniny, meble sceniczne). - Kamera lub telefon do rejestrowania scen i analizy gry aktorskiej. - Moodboardy z inspiracjami do budowania postaci i scenografii. - Stare przedmioty, takie jak np. kawałki materiału, puste butelki, zużyte opakowania, gazety, fragmenty biżuterii czy zepsute narzędzia. - Tablice i markery do zapisywania pomysłów i koncepcji spektaklu.

ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA SIĘ W OBSZARZE TEMATYCZNYM WARSZATU:	WIEDZA - opisuje podstawowe techniki aktorskie, w tym pracę z ciałem, głosem i emocjami - wyjaśnia zasady improwizacji i jej zastosowanie w budowaniu postaci oraz tworzeniu scen - wymienia różne metody pracy nad rolą - omawia techniki budowania postaci teatralnej - wyjaśnia znaczenie komunikacji niewerbalnej i ekspresji emocjonalnej w aktorstwie - omawia zasady pracy zespołowej w teatrze i rolę współpracy w procesie twórczym - charakteryzuje podstawowe elementy spektaklu – scenariusz, reżyserię, scenografię i ruch sceniczny UMIĘJĘTNOŚCI I POSTAWY - wyraża różne emocje za pomocą ekspresji ciała i modulacji głosu - improwizuje w sposób płynny i kreatywny, adekwatnie reagując na działania partnerów scenicznych - tworzy i rozwija rolę, opierając się na analizie emocji, relacji oraz kontekstu scenicznego - komunikuje się skutecznie na scenie, wykorzystując zarówno formy werbalne, jak i niewerbalne - współpracuje w grupie nad spektaklem - aktywnie słucha i współtworzy narrację sceniczną - buduje spójną i angażującą historię sceniczną - przygotowuje i prezentuje krótką etiudę teatralną i pełny spektakl - prezentuje swoje umiejętności aktorskie przed publicznością - stosuje różne techniki wyrażania siebie na scenie, takie jak gestykulacja, mimika, modulacja głosu i ruch sceniczny, dostosowując je do kontekstu teatralnego - realizuje zadania aktorskie o rosnącym stopniu trudności, takie jak sceny improwizacyjne i interakcje z partnerami scenicznymi - podejmuje się ról i zadań scenicznych, które wymagają rozwijania umiejętności aktorskich i przekraczania własnych ograniczeń - wprowadza zmiany w kolejnych próbach aktorskich na podstawie informacji zwrotnych od prowadzącego/prowadzącej i partnerów scenicznych/partnerki sceniczne
ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA SIĘ W OBSZARZE KOMPETENCJI	WIEDZA – wskazuje swoje mocne strony i obszary do rozwoju w zakresie technik aktorskich, takich jak praca

IDENTYFIKOWANIE WŁASNYCH MOŻLWOŚCI		z ciałem, głosem i emocjami – identyfikuje techniki aktorskie, które najlepiej wspierają jego/jej ekspresję sceniczną – charakteryzuje własne sposoby komunikacji werbalnej i niewerbalnej w pracy scenicznej UMIEJĘTNOŚCI I POSTAWY – podejmuje się ról i zadań scenicznych o różnym stopniu trudności – adaptuje swoje działania aktorskie na scenie, korzystając z informacji zwrotnych – identyfikuje własny wkład w proces twórczy i obszary do poprawy – eksperymentuje z różnymi sposobami wyrażania emocji i kreowania postaci – współpracuje z partnerami i partnerkami scenicznymi, dostosowując swoje działania do grupy i wspierając spójną narrację sceniczną – komunikuje się skutecznie podczas pracy nad scenami, przekazując intencje aktorskie w sposób zrozumiały dla partnerów i partnerek oraz publiczności – udziela konstruktywnej informacji zwrotnej partnerom i partnerkom scenicznym	
PRZEBIEG SPOTKANIA			
DZIEŃ I „WPROWADZENIE DO IMPROWIZACJI TEATRALNEJ, EKSPRESJI CIAŁA I EMOCJI”			
ĆWICZENIE	CZAS	OPIS	WSKAZÓWKI METODYCZNE
Ankieta.	15 minut	Zajęcia rozpoczynają się uzupełnieniem przez Uczestników Kwestionariusza autodiagnozy - Warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu”.	Kwestionariusz autodiagnozy należy rozdać uczestnikom przed rozpoczęciem etapu zapoznania grupy i przedstawienia osoby prowadzącej. Kwestionariusz autodiagnozy znajduje się w rozdziale 2.2. Diagnoza poniżej.

Wprowadzenie do zajęć.	15 minut	Prowadzący krótko się przedstawia. Opisuje swoją rolę i cele oraz tematykę warsztatów. Przedstawia obowiązujące zasady i normy grupowe. Zapisuje je na tablicy typu flipchart. Przykładowe zasady: - dyskrecja – nie ujawniamy osobom spoza grupy szczegółów dotyczących tego, kto i co robił czy mówił w trakcie zajęć; - obowiązuje nas wzajemny szacunek i tolerancja wobec autonomii drugiego człowieka (nie wywieramy presji, nie oceniamy, nie interpretujemy) - pozwalamy każdemu zachować własne zdanie (nie dyskutujemy, nie przekonujemy, że ktoś nie ma racji); - koncentrujemy się na tym, co dzieje się „tu i teraz”; nie mówimy o nieobecnych; - zawsze mówi tylko jedna osoba, zabieramy głos kolejno (jeden mówi - reszta słucha); - 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.	
Integracja.	30 minut	Ćwiczenia związane z integracją grupy dobierane są każdorazowo, zgodnie z potrzebami. W przypadku grup złożonych z osób, które się znają proponujemy krótkie	

		przedstawienie się każdego Uczestnika, opowiedzenie o sobie kilku zdań. W przypadku grup złożonych z osób, które nie miały ze sobą wcześniej kontaktu, wskazane wprowadzenie dodatkowego ćwiczenia ukierunkowane na integrację i budowanie swobodnej atmosfery. W tym przypadku wykorzystać można: Ćwiczenie 1: „Od tej strony Cię nie znałam/nie znałem”. Uczestnicy rozmawiają w parach wg opisanego poniżej schematu. Pierwsza osoba opowiada drugiej o sobie, w rozmowie wykorzystane są poniższe zagadnienia: – coś, czego o mnie nie wie większość uczestników/uczestniczek tego warsztatu (np. zdarzenie z życia, wujek minister itp.), – najdziwniejsze lub najśmieszniejsze zdarzenie z mojego życia to..., – jednym z moich marzeń jest..., – moja największa zaleta to... Następuje zmiana i druga osoba opowiada pierwszej (np. każda z osób ma 5 minut na swoją wypowiedź). Po rozmowach w parach uczestnicy/uczestniczki spotykają się w kręgu i każda osoba z pary przedstawia tę, z którą rozmawiała: „Prawdopodobnie nie wiecie o ... tego, że... Najśmieszniejszym zdarzeniem z jej życia, o którym mi opowiedziała było... . Jej wielkim marzeniem jest....	
--	--	--	--

		Ania ceni w sobie to, że...” Prowadzący może zamodelować sposób prezentacji. Ćwiczenie 2: „Imię z gestem” Uczestnicy stają w kręgu, po kolei wypowiadają swoje imię i wykonują unikalny gest, który reszta grupy powtarza. Ćwiczenie 3: „Szybkie skojarzenia” Prowadzący rzuca słowo, a uczestnik musi szybko powiedzieć skojarzenie. Kolejna osoba kontynuuje.	
Odkrywanie ekspresji ciała i budowanie zespołu.	45 minut	Prowadzący przedstawia krótkie wprowadzenie teoretyczne dotyczące improwizacji teatralnej oraz ekspresji ciała i emocji: - improwizacja teatralna: Definicja, zasady (np. zasada „Tak, i...” – przyjmowanie pomysłów innych osób i rozwijanie ich), - ekspresja ciała: Jak ciało wyraża emocje, jakie są zależności między emocjami a postawą ciała, - ciało w teatrze: Rola oddechu, gestów, mimiki. Jak świadomość własnego ciała pomaga w głębszym wyrażaniu siebie na scenie. Prowadzący omawia, jak improwizacja pozwala na spontaniczne reagowanie na innych, pomaga w odkrywaniu swoich możliwości oraz jak ciało i emocje są narzędziami wyrażania siebie.	
Poznaj swoje ciało.	60 minut	Prowadzący wprowadza uczestników do ćwiczenia, wyjaśniając, że emocje mają wpływ na nasze ciało, postawę, mimikę twarzy oraz ton głosu. Ważne jest, aby wyrazić je w sposób jak najbardziej naturalny i spontaniczny,	

		opierając się wyłącznie na wyrażeniach fizycznych (mimika, ruch ciała, zmiany w postawie). Prowadzący podkreśla, że chodzi o to, by emocje nie były wyłącznie na poziomie „pokazania” – chodzi o odczuwanie ich w ciele i spontaniczne reagowanie na nie. Prowadzący pokazuje uczestnikom kartę z nazwą emocji (np. „strach”, „radość”, „złość”, „spokój”, „smutek”, „nadzieja”) i mówi, jak ta emocja może być wyrażona w ciele, głosie i mimice twarzy, podając ogólne wskazówki (np. „Strach – unikanie kontaktu wzrokowego, napięcie w całym ciele”, „radość – szeroki uśmiech, otwarte ramiona, lekkość w ruchach”). Uczestnicy mają za zadanie, na podstawie pokazanej emocji, przyjąć odpowiednią postawę, mimikę i zachowanie w przestrzeni, starając się wyrazić ją w jak najbardziej autentyczny sposób. Przykłady emocji do wyrażenia: Strach: Zgarbiona sylwetka, nogi lekko ugięte, ręce przyciągnięte do ciała, unikanie kontaktu wzrokowego, szybki, płytki oddech. Radość: Wyprostowana sylwetka, ramiona szeroko otwarte, szeroki uśmiech, energiczne ruchy, rytmiczne kroki, oddech równy i spokojny. Złość: Napięte mięśnie, dłonie zaciśnięte w pięści, wzrok skupiony, zaciśnięte szczęki, intensywne oddychanie, ruchy gwałtowne.	
--	--	---	--

		Smutek: Opadła głowa, przygarbiona sylwetka, wolne ruchy, patrzenie w dół, zaciśnięte wargi. Spokój: Wyprostowana postawa, płynne i regularne oddychanie, rozluźnione ciało, delikatna mimika, miękkie i spokojne ruchy. Nadzieja: Delikatna postawa, twarz lekko uniesiona, szeroko otwarte oczy, ręce delikatnie uniesione w górę, oddech spokojny. Każdy uczestnik ma 2-3 minuty na wyrażenie danej emocji, a reszta grupy obserwuje, jak te emocje są realizowane. Prowadzący obserwuje grupę i zwraca uwagę na różne niuanse ciała i mimiki, które mogą pojawić się w trakcie realizacji emocji. Po zakończeniu prezentacji uczestnicy siadają w kręgu. Prowadzący zadaje pytania, aby pomóc grupie w analizie i refleksji nad tym, co się działo podczas ćwiczenia: – jak się czułeś/łaś, kiedy przyjmowałeś/łaś daną postawę ciała, – jak twoje ciało zmieniało się podczas wyrażania emocji, – jak emocje wpływały na twój oddech, postawę i mimikę, – czy łatwo było ci wyrazić te emocje? dlaczego tak lub dlaczego nie, – co odkryłeś/łaś o swoich reakcjach ciała na różne emocje? Uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami. Prowadzący może pomóc w analizie, wskazując, jak emocje wyrażane w ciele mogą wpływać na nasze zachowanie w codziennym życiu. Można porozmawiać o tym, jak nasze ciało często „mówi” coś, co jest sprzeczne z tym, co mówimy słowami.	
--	--	--	--

Etiuda bez słów: Zdrada vs Sukces.	120 minut	Prowadzący przedstawia uczestnikom temat ćwiczenia. Grupa dzieli się na dwa zespoły. Zadaniem każdego zespołu będzie stworzenie krótkiej etiudy teatralnej bez użycia słów. Jedna grupa będzie pracować na temacie „Zdrada”, a druga na „Sukces”. Uczestnicy w etiudach mają wyrażać jak najwięcej emocji, przedstawić intensywne i wyraziste postacie. Prowadzący przypomina, jak ważne jest wykorzystywanie ciała, gestów, postawy, ruchu i mimiki twarzy do przekazywania emocji i konstruowania historii. Każdy zespół będzie tworzył krótką historię, która najlepiej odda emocje związane z danym tematem. Uczestnicy mają wykorzystać ruch, mimikę, gesty, ale bez używania słów, dźwięków czy przedmiotów. Prowadzący przypomina, aby w etiudzie uczestnicy skupili się na wyrażaniu jak najszerzego wachlarza emocji. Dla tematu „Zdrada” mogą to być uczucia związane z szokiem, rozczarowaniem, gniewem, smutkiem, oszustwem, natomiast „Sukces” może wiązać się z radością, dumą, spełnieniem, podekscytowaniem, triumfem. Każdy zespół prezentuje swoją etiudę przed grupą. Prowadzący zwraca uwagę na dynamikę i intensywność emocji w przedstawionych scenach, a także na sposób wyrażenia tych emocji za pomocą ciała. Po każdej prezentacji, reszta uczestników i prowadzący dzielą się wrażeniami: – jakie emocje były najłatwiejsze do wyrażenia, – jakie gesty, postawy i ruchy najlepiej oddały dany temat, – które momenty były najbardziej intensywne emocjonalnie,	
--	------------------	--	--

		– jakie techniki teatralne były wykorzystywane, aby podkreślić emocje, – jak się pracowało w grupach, czy łatwo było wypracować wspólny pomysł, co zadecydowało o sukcesie/porażce itp.	
Ja w duchu zero waste.	60 minut	Uczestnicy otrzymują zestaw starych, nieużywanych przedmiotów, takich jak: kawałki materiału, puste butelki, zużyte opakowania, gazety, fragmenty biżuterii czy zepsute narzędzia. Ich zadaniem jest stworzenie krótkiej sceny teatralnej pt. „Ja”. Mogą wykorzystać wyłącznie otrzymane przedmioty jako rekwizyty i scenografię, bez użycia słów. Prowadzący zachęca Uczestników do tego, aby w inscenizacji znalazły się elementy odzwierciedlające własną tożsamość, wartości i doświadczenia, co może prowadzić do głębszego zrozumienia siebie. Po prezentacji każdej sceny, grupa dzieli się refleksjami na temat tego, co zobaczyła, skupiając się na emocjach i przekazie, jaki odczytali z przedstawienia. Każdy z Uczestników dzieli się refleksją na temat wyboru i sposobu użycia konkretnych rekwizytów.	
Podsumowanie	15 minut	Podsumowanie pierwszego dnia zajęć. Zebranie refleksji od Uczestników.	
DZIEŃ II „SIŁA GŁOSU: ODDECH, EMOCJE I EKSPRESJA W PRACY AKTORSKIEJ”			
Wprowadzenie.	60 minut	Wprowadzenie teoretyczne. W formie mini wykładu prowadzący przedstawia zagadnienia dotyczące: - roli głosu, oddechu i techniki wokalne w teatrze, - intonacja i modulacja głosu, - wykorzystanie głosu do wyrażania emocji, - rola głosu w kreowaniu postaci,	

		- znaczenie akcentu i rytmu.	
Rozgrzewka głosu i ciała.	30 minut	Ćwiczenia oddechowe: Uczestnicy wykonują głębokie oddechy, zaczynając od pełnych wdechów przez nos, a następnie powolnych wydechów przez usta. Ćwiczenie to ma na celu rozluźnienie ciała oraz przygotowanie do prawidłowego oddychania przy pracy z głosem. Ćwiczenia artykulacyjne: szybkie powtarzanie trudnych fraz z wyraźną artykulacją (np. „wesoła wiewiórka wiewa wierzby w wietrze” „She sells seashells by the seashore”). Celem jest rozruszanie aparatu mowy i przygotowanie do dokładniejszego wymawiania słów. Prowadzący dobiera tekst do ćwiczeń w języku, w którym realizowane są zajęcia. Przykłady: „Peter Piper” (j.angielski) Peter Piper picked a peck of pickled peppers; A peck of pickled peppers Peter Piper picked. If Peter Piper picked a peck of pickled peppers, Where’s the peck of pickled peppers Peter Piper picked? „Apelle figlio di Apollo” (j.włoski) Apelle, figlio di Apollo, portò l’ancora alla porta di Terracina.	Zaleca się, aby prowadzący przygotował teksty do ćwiczeń artykulacyjnych w języku w jakim prowadzone są zajęcia.

		„Un șarpe șerpuiește” (j.rumuński) Un șarpe șerpuiește șerpișori șerpuiți. „Królik” (j.polski) Kurkiem kranu kręci kruk, Kroplą tranu brudząc bruk, A przy kranie robiąc pranie, Królik gra na fortepianie. Ćwiczenie z wydłużonym oddechem: Uczestnicy zaczynają od wdechu na 4 sekundy, trzymają powietrze przez 4 sekundy, a następnie wydychają powoli przez 8 sekund. Celem jest nauczenie się wydobywania dźwięku na długie oddechy, co jest istotne przy mówieniu w teatrze. Ćwiczenie pomaga w kontrolowaniu oddechu i w wydobywaniu dźwięku przy wykorzystaniu pełnej pojemności płuc. Ćwiczenie z różnymi poziomami głośności: Uczestnicy stoją w okręgu. Na sygnał prowadzącego zaczynają wypowiadać jedno słowo na różnych poziomach głośności, począwszy od bardzo cichego do maksymalnie głośnego. W ten sposób uczą się kontrolować siłę głosu, a także jak używać go do podkreślenia emocji.	
Intonacja i ekspresja głosu w emocjach.	40 minut	Ćwiczenie z intonacją i zmianą tonacji: Prowadzący prosi uczestników, by przeczytali tę samą frazę (np. „Dziękuję Ci za pomoc”) w różnych tonacjach (z radością, z gniewem, z poczuciem winy, z nadzieją). Uczestnicy muszą skupić się na tym, jak zmienia się brzmienie głosu w zależności od emocji i tonacji.	

		Ćwiczenie na modulację głosu: Prowadzący daje uczestnikom konkretne słowa lub frazy, które muszą wyrazić w różnych wysokościach tonu i z różnym tempem. Na przykład: - „Chcę to zrobić!” – w tonie niskim, wyrażającym determinację, - „O nie!” – w tonie wysokim, wyrażającym zdziwienie lub strach, - „Naprawdę się cieszę!” – w tonie radosnym, z dynamicznymi zmianami tempa i wysokości.	
Transformacja przedmiotu.	110 minut	Prowadzący rozkłada na środku sali różne przedmioty codziennego użytku (np. szczotka, filiżanka, gazeta). Uczestnicy kolejno podchodzą, wybierają jeden przedmiot i wracają na swoje miejsce. Rola przedmiotu: Każdy uczestnik przypisuje wybranemu przedmiotowi nową funkcję, np. szczotka staje się magiczną różdżką, filiżanka – mikroskopem. Każdy z Uczestników kolejno demonstruje, jak używa nowej funkcji przedmiotu, łącząc odpowiedni ruch z dźwiękiem lub słowem. Na przykład, udając czarodzieja z różdżką, wykonuje gest machania i wypowiada zaklęcie. Następnie, Uczestnicy dzielą się na małe grupy (3-4 osoby). Zadaniem każdej z grup jest stworzenie krótkiej scenki, w której każdy wykorzystuje swój przekształcony przedmiot. Scenka powinna zawierać elementy dialogowe oraz interakcje między postaciami. Po prezentacjach prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się wrażeniami, trudnościami i odkryciami związanymi z ćwiczeniem.	

		Uczestnicy rozmawiają o wpływie połączenia ruchu i słowa na odbiór postaci oraz na kreatywność w tworzeniu nowych ról.	
Lekcja języka polskiego – groteska.	100 minut	Prowadzący przygotowuje karteczki z imionami wszystkich uczestników warsztatów. Każdy uczestnik losuje imię innej osoby z warsztatów i nie ujawnia, kogo wylosował. Grupa dostaje polecenie stworzenie etiudy pt.: „Lekcja języka ojczystego” w konwencji groteski. Jej zadaniem jest opracowanie scenariusza, wymyślenie dialogów i przygotowanie etiudy i zaprezentowanie jej. Każdy otrzymuje swoją rolę. Zadaniem uczestników jest zagranie przypisanej im roli w taki sposób, aby przybrana postać przypominała osobę, którą wcześniej wylosowano (charakterystyczne cechy, typowe zachowanie, sposób mówienia itp.). Grupa prezentuje przedstawienie. Po prezentacji prowadzący inicjuje dyskusję, podczas której uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami. Ważne jest, aby nastąpiło przekazanie informacji zwrotnych jak osoby wzajemnie się postrzegają. Prowadzący może posłużyć się niżej przedstawionymi pytaniami. - Czy było trudno odgrywanej postaci nadać cechy wylosowanej osoby? - Jakie elementy charakterystyczne danej osoby udało się przedstawić? - Które elementy sposobu mówienia (intonacja, tempo, akcent) były najbardziej charakterystyczne dla osób z grupy? - Jakie są typowe nawyki lub powtarzające się ruchy, zachowania, które charakteryzują osoby? - W jakim stopniu interpretacja oddawała typowe zachowanie	

		wylosowanej osoby? - Czy w sposobie przedstawienia tej postaci pojawiły się elementy zaskoczenia? - Czy podczas ćwiczenia uczestnicy dowiedzieli się czegoś nowego o sobie lub o innych członkach grupy?	
Podsumowanie.	20 minut	Podsumowanie drugiego dnia zajęć. Zebranie refleksji od Uczestników.	
DZIEŃ III „Kim naprawdę jesteśmy”			
Kim naprawdę jesteśmy	210 minut	Prowadzący rozdaje uczestnikom kartki z opisem fikcyjnych postaci, które zawierają informacje o ich cechach, mocnych i słabych stronach oraz rozterkach Uczestnicy zapoznają się z otrzymanymi charakterystykami. Zespół szuka podobieństw pomiędzy fikcyjnymi postaciami, a uczestnikami warsztatów. Zadaniem zespołu jest przydzielenie ról każdemu z uczestników, tak aby osoby były w jak najwyższym stopniu podobne do przydzielonych im ról. Kiedy role zostaną przydzielone, grupa informuje prowadzącego, które postacie do kogo zostały przypisane. Prowadzący prosi o uzasadnienie wyboru ról i o wyjaśnienie, w jakich aspektach uczestnicy dostrzegają podobieństwa między nimi, a wybranymi postaciami. Kolejnym zadaniem jest przygotowanie przez zespół przedstawienia. Powinny uczestniczyć w nim wszystkie osoby wcielając się w przypisane im role. Grupa tworzy własny scenariusz. W scenariuszu należy uwzględnić co najmniej dwa wątki, które trener udostępnia uczestnikom wraz z ogólnym opisem założeń przedstawienia.	Dodatkowe materiały dołączone do scenariusza zajęć: - „Opis postaci”, - „Opis ogólny przedstawienia – wątki”.

		Zespół przygotowuje przedstawienie. Celem zadania jest nie tylko odegranie ról, ale także świadome użycie technik i narzędzi omówionych w trakcie zajęć. Po przygotowaniu następuje prezentacja przedstawienia.	
Podsumowanie przedstawienia.	90	Trener inicjuje dyskusję podsumowującą, w której uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami – zarówno na temat samego występu, jak i procesu pracy nad nim. Można posłużyć się pomocniczymi pytaniami. - Jakie były Twoje odczucia podczas wcielania się w postać, która jest podobna do Ciebie? Czy odczuwasz większą łatwość w odgrywaniu tej roli, ponieważ masz podobne cechy jak wybrana postać? - Czy odgrywanie postaci, która ma cechy zbliżone do Twoich, było dla Ciebie łatwe czy trudne? Dlaczego? Co sprawiało Ci największą trudność podczas przygotowań i odgrywania tej roli? - Czy zauważyłeś/łaś jakieś zaskakujące aspekty swojej osobowości podczas pracy nad rolą? Czy wcielając się w postać, zauważyłeś/łaś cechy, które były bardziej widoczne niż zwykle? - Jakie podobieństwa i różnice dostrzegasz pomiędzy Tobą a Twoją postacią? Jakie cechy tej postaci są najbardziej zbliżone do Ciebie, a które były trudne do odtworzenia? - Jak przebiegała współpraca w zespole? Jakie wyzwania napotkaliście podczas tworzenia scenariusza i pracy nad przedstawieniem? Czy były jakieś momenty, które wymagały szczególnej komunikacji lub kompromisów? - Czy przygotowanie i prezentacja przedstawienia miały wpływ na	

		Twoje postrzeganie swojej roli? Czy po występie dostrzegasz coś nowego w postaci, którą odgrywałeś/aś? - Czy Twoje emocje podczas występu były inne niż w trakcie przygotowań? Jakie emocje towarzyszyły Ci podczas odgrywania tej roli na scenie? Czy różniły się od tych, które miałeś/łaś podczas prób? - Co zaskoczyło Cię w pracy nad przedstawieniem? Czy były jakieś elementy, które nieoczekiwanie wpłynęły na Twój sposób pracy nad rolą lub współpracę w zespole? - Jakie techniki i narzędzia z warsztatów okazały się pomocne podczas przygotowań i występu? Czy potrafisz wskazać konkretne techniki, które pomogły Ci w lepszym zrozumieniu swojej postaci? - Czy rola, którą odgrywałeś/łaś, wpłynęła na Twoje refleksje na temat twoich zasobów, mocnych stron? Czy doświadczyłeś/łaś nowych wniosków o sobie podczas pracy nad rolą i przedstawieniem?	
Podsumowanie.	40 minut	Podsumowanie warsztatów. Zebranie refleksji od Uczestników. Można posłużyć się pomocniczymi pytaniami. - Jakie osobiste zasoby (np. umiejętności, cechy charakteru, doświadczenia) pomogły Ci w trakcie warsztatów najbardziej? - Jakie swoje mocne strony udało się odkryć podczas warsztatów, a które obszary wymagają dalszego rozwoju? - Jak opiszesz swój sposób komunikowania się – zarówno słownego, jak i niewerbalnego (gesty, mimika, postawa)? - Jak przebiegała współpraca z innymi uczestnikami i co pomogło utrzymać spójność działań zespołu? - Z jakich umiejętności interpersonalnych (np. słuchanie, zadawanie pytań, asertywność) korzystałeś/-aś, by efektywnie współpracować z innymi?	

		- Jakimi swoimi atutami możesz się pochwalić, patrząc na przebieg wspólnej pracy? - Jakie zasoby mentalne (np. kreatywność, odporność na stres, elastyczność) okazały się kluczowe podczas ćwiczeń? - Czego dowiedziałeś/-aś się o sobie w czasie warsztatów? - Które z własnych zasobów uznałeś/-aś za niewystarczające i planujesz je wzmocnić?	
	20	Zajęcia kończą się uzupełnieniem przez Uczestników Kwestionariusza autodiagnozy - Warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu” (Arkusze dla uczestnika/uczestniczki szkolenia „na wyjściu”). Walidator realizuje proces walidacji zgodnie z założeniami Modelu.	Kwestionariusz autodiagnozy oraz informacje dotyczące przeprowadzenia ćwiczeń walidacyjnych znajdują się poniżej w rozdziale 2.3. Walidacja.

2.1.1. Dodatkowe materiały do scenariusza zajęć szkoleniowych: warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu”

ĆWICZENIE: „KIM NAPRAWDĘ JESTEŚMY” - OPIS POSTACI

Postać 1 Anna
Kobieta w średnim wieku, właścicielka kawiarni. Mocne strony: empatia, zdolność słuchania. Słabe strony: nadmierna troskliwość, brak asertywności. Cechy specyficzne: często podśpiewuje pod nosem, ma przyjacielski uśmiech. Rozterki: czy podjęła właściwą decyzję, otwierając kawiarnię; czy jej życie zawodowe nie pochłania zbyt wiele czasu kosztem życia osobistego. Najczęściej przeżywane emocje: troska, zmęczenie, satysfakcja.
Postać 2 Marek
Mężczyzna po czterdziestce, pisarz, poeta. Mocne strony: kreatywność, inteligencja, Słabe strony: prokrastynacja, pesymizm, brak wiary w osiągnięcie sukcesu. Cechy specyficzne: zawsze nosi ze sobą notes, w którym zapisuje pomysły. Lubi cytować przysłowia i złote myśli. Rozterki: czy jego talent zostanie doceniony; czy zdąży napisać książkę, o której marzy. Najczęściej przeżywane emocje: niepokój, frustracja, melancholia.
Postać 3 Diana
Młoda kobieta, artystka malarka. Mocne strony: pasja, wrażliwość, pewność siebie, łatwość nawiązywania kontaktów, wielozadaniowość, odporność na stres. Słabe strony: impulsywność, tendencja do podejmowania ryzyka. Cechy specyficzne: nosi ekstrawaganckie ubrania, wyróżnia się nie tylko wyglądem, ale również swobodnym zachowaniem. Rozterki: czy jej sztuka jest wystarczająco dobra; czy powinna podążać za oczekiwaniami rodziny. Najczęściej przeżywane emocje: ekscytacja, euforia, podniecenie.

Postać 4 Janusz

Starszy mężczyzna, emerytowany nauczyciel.

Mocne strony: mądrość, poczucie humoru, dojrzałość emocjonalna, wrażliwość, przyjazne usposobienie.

Słabe strony: upór, lęk przed bliskością, stałym związkiem.

Cechy specyficzne: zawsze nosi kapelusz, mówi wolno i wyraźnie. Ludzie lubią go słuchać.

Rozterki: czy jego życie ma sens; czy jest jeszcze coś, co mógłby osiągnąć, czy ma jeszcze szansę na prawdziwą miłość.

Najczęściej przeżywane emocje: nostalgia, zadowolenie, spełnienie.

Postać 5 Ewa

Kobieta po trzydziestce, prawniczka.

Mocne strony: zdecydowanie, ambicja.

Słabe strony: brak czasu dla siebie, podatność na stres, brak spontaniczności, nadmierna kontrola własnego zachowania.

Cechy specyficzne: zawsze perfekcyjnie ubrana, nosi eleganckie okulary, elegancko się zachowuje.

Jest powściągliwa w okazywaniu emocji.

Rozterki: czy kariera jest warta poświęceń; czy potrafi znaleźć balans między pracą a życiem osobistym.

Najczęściej przeżywane emocje: lęk przed porażką, osamotnienie.

Postać 6 Tomek

Mężczyzna w wieku średnim, fotograf.

Mocne strony: spostrzegawczość, cierpliwość, wrażliwość, zainteresowanie drugim człowiekiem, skrupulatność.

Słabe strony: lęk przed odrzuceniem, przesadna krytyka wobec siebie.

Cechy specyficzne: zawsze z aparatem, często przerywa rozmowę zachęcając do zrobienia zdjęcia.

Rozterki: czy jego prace są doceniane; czy powinien otworzyć się na innych. Najczęściej przeżywane emocje: niepewność, radość z fotografii, samotność.

Postać 7 Agnieszka

Młoda kobieta, studentka psychologii.

Mocne strony: empatia, ciekawość świata, pracowitość i systematyczność.

Słabe strony: łatwowierność, uległość, brak asertywności.

Cechy specyficzne: często zadaje pytania, zabiega o sympatię innych.

Rozterki: czy wybrała właściwą ścieżkę kariery; czy potrafi pomóc innym. Co zrobić by stać się niezależną.

Najczęściej przeżywane emocje: entuzjazm, wątpliwości, troska.

Postać 8 Piotr

Mężczyzna po czterdziestce, właściciel lokalnej księgarni i wydawnictwa.

Mocne strony: pasja do literatury, hojność, zaradność, przedsiębiorczość, pomysłowość.

Słabe strony: nieśmiałość, tłumienie emocji.

Cechy specyficzne: większość czasu spędza na czytaniu książek, mówi cicho, lubi spędzać czas w samotności.

Rozterki: czy księgarnia i wydawnictwo przetrwają w dobie Internetu.

Najczęściej przeżywane emocje: satysfakcja, spokój wewnętrzny.

Postać 9 Magdalena

Młoda kobieta, barmanka obsługująca klientów kawiarni.

Mocne strony: komunikatywność, zdolność słuchania, łatwość nawiązywania kontaktów, pewność siebie.

Słabe strony: przesadne zainteresowanie płcią przeciwną, narzucanie się mężczyznom, brak celów w życiu, łamanie granic.

Cechy specyficzne: donośny głos, kokieterijne spojrzenie.

Rozterki: czy znajdzie bogatego partnera, czy zmieni pracę na inną.

Najczęściej przeżywane emocje: ekscytacja, radość, entuzjazm.

Postać 10 Adam

Mężczyzna po trzydziestce, muzyk, który zabawia gości w kawiarni muzyką na żywo.

Mocne strony: talent muzyczny, charyzma.

Słabe strony: impulsywność, brak stabilności.

Cechy specyficzne: zawsze w słuchawkach, ubiera się na czarno.

Rozterki: czy muzyka to jedyna droga w życiu; czy potrafi utrzymać zespół razem. Najczęściej przeżywane emocje: ekscytacja, frustracja, euforia.

Postać 11 Beata

Kobieta po czterdziestce, influencerka.

Mocne strony: wysokie poczucie własnej wartości, komunikatywność.

Słabe strony: narcystyczna osobowość, uzależnienie od mediów społecznościowych.

Cechy specyficzne: często ucieka do wirtualnego świata, jej aktywność jest uzależniona od opinii śledzących jej profile internautów.

Rozterki: czy uda jej się pobić kolejny rekord polubień, czy dobrze wygląda na zdjęciach.

Najczęściej przeżywane emocje: ekscytacja, zazdrość, złość.

Postać 12 Krzysztof

Mężczyzna w średnim wieku, lekarz.

Mocne strony: doświadczenie, opiekuńczość, empatia.

Słabe strony: upór, lęk przed utratą niezależności.

Cechy specyficzne: energiczny, zainteresowany niesieniem pomocy, wykazuje wysoką kulturę osobistą.

Rozterki: co zrobić, aby mieć dobrą opinię wśród znajomych i pacjentów, czy wyjechać do USA do pracy i zostawić rodzinę.

Najczęściej przeżywane emocje: spełnienie, niepokój, radość z drobnych przyjemności.

ĆWICZENIE: „KIM NAPRAWDĘ JESTEŚMY - OPIS OGÓLNY PRZEDSTAWIENIA - WĄTKI
OPIS OGÓLNY PRZEDSTAWIENIA

Akcja sztuki toczy się w małej kawiarni na rogu ulicy – miejscu, które dla bohaterów jest czymś więcej niż tylko lokalem. To ich drugi dom, przestrzeń, w której spędzają wspólnie dużo czasu, dzielą się swoimi historiami, marzeniami i problemami. Każdy z nich ma tu swoje miejsce i swoją rolę, a ich losy spletają się w sposób, który prowadzi do nieoczekiwanych odkryć i refleksji. Poniżej znajdują się krótkie opisy wątków. Wybierzcie wspólnie minimum dwie sytuacje i uwzględnijcie je w treści waszego przedstawienia.

PROPONOWANE WĄTKI
„Rodzinny sekret – zakazana miłość”

Janusz, emerytowany nauczyciel, odkrywa, że jedna z bohaterek to jego dawna uczennica, z którą kiedyś łączyło go głębokie, choć niewypowiedziane uczucie. Lata temu oboje tłumili swoje emocje – on ze względu na etykę nauczyciela, ona, bo była zbyt młoda, by zrozumieć, co czuje. Teraz, gdy ich drogi niespodziewanie się przecinają, muszą zmierzyć się z niewypowiedzianą przeszłością. Czy Janusz wyzna prawdę o swoich dawnych uczuciach? Czy ona również coś pamięta, czy ich historia powinna pozostać jedynie wspomnieniem?

„Świat iluzji”

Beata, influencerka, traci kontakt z rzeczywistością, gdy nagle jej konto w mediach społecznościowych zostaje skradzione. Czy odnajdzie prawdziwą siebie poza ekranem telefonu?

„Trudne zauroczenie”

Ewa nieoczekiwanie rozwija romans z Adamem. Ich relacja intensyfikuje się, ale na horyzoncie pojawia się Magda, barmanka, która zaczyna z coraz większą pewnością flirtować z Adamem. Kobiety walczą o mężczyznę. A Adam nie wie na kogo ma się zdecydować.

„Kawiarnia na sprzedaż”

Anna, właścicielka kawiarni dostaje propozycję – ktoś chce kupić jej kawiarnię za dużą sumę pieniędzy. Oferta jest kusząca, a zyski mogłyby zapewnić jej życie bez trosk i zmartwień. Jednak decyzja o sprzedaży nie jest łatwa.

Wkrótce wieść o propozycji sprzedaży rozchodzi się wśród stałych gości. Bohaterzy oponują przed sprzedażą. Rodzi się między nimi konflikt. W końcu wpadają na doskonałe rozwiązanie...

„List bez nadawcy”

Pewnego dnia do kawiarni przychodzi tajemniczy list, zaadresowany jedynie: „Dla tych, którzy tu bywają”. Anna otwiera kopertę na oczach gości i czyta:

„Jedno z was skrywa sekret, który może odmienić los wszystkich. Jeśli prawda wyjdzie na jaw, nic już nie będzie takie samo.”

Wiadomość budzi niepokój. Każdy zaczyna się zastanawiać, czy to o niego chodzi. Zebrani otwierają się przed sobą, zdradzając skrywane tajemnice.

2.2. Diagnoza

Diagnoza będzie prowadzona w formie kwestionariusza samooceny. Kwestionariusz samooceny opracowano w oparciu o deskryptory Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK).

Uczestnicy/Uczestniczki szkolenia dokonają autorefleksji w obszarze kompetencji związanych z identyfikowaniem własnych możliwości.

Obszary do diagnozy odnoszą się do poziomów ERK. Uczestnicy/Uczestniczki szkolenia zostaną zaproszeni/zaproszone do dokonania samooceny. Autorefleksja na początku pierwszego dnia szkoleniowego dostarczy informacji o samopoczuciu uczestników/uczestniczek szkolenia w odniesieniu do poziomu, na jakim w ich odczuciu kształtuje się u nich kompetencja, która będzie rozwijana podczas szkolenia i będzie stanowiła „diagnozę na wejściu”.

Analiza arkuszy diagnostycznych dostarczy informacji o poziomie kompetencji, która będzie podnoszona podczas szkolenia poprzez uczenie „nie wprost”.

KWESTIONARIUSZ AUTODIAGNOZY

Warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu”.

Arkusz „na wejściu” z uwzględnieniem poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji

Witaj!

Cieszymy się, że bierzesz udział w warsztacie „Od Improwizacji do spektaklu”!

Przed rozpoczęciem pracy zapraszamy Cię do wypełnienia krótkiej ankiety dotyczącej samooceny w obszarze „Identyfikowanie własnych możliwości”. Będzie to okazją do zastanowienia się nad swoimi mocnymi stronami oraz obszarami do rozwoju w zakresie technik aktorskich i pracy w grupie.

Twoje odpowiedzi są poufne i będą wykorzystane wyłącznie do celów edukacyjnych. Dziękujemy za szczerość i zaangażowanie!

Twoim zadaniem jest oszacowanie na skali od 1 do 5 poziomu swoich umiejętności w danym obszarze, gdzie: **1 oznacza niski poziom, 5 - wysoki.**

Otocz kółkiem odpowiednią cyfrę, która najlepiej opisuje Twoje aktualne umiejętności w danym obszarze.

1	Potrafię wskazać swoje mocne strony w zakresie ekspresji scenicznej (praca z ciałem, głosem, emocjami) (np. umiejętność wyrażania emocji przez gesty, modulację głosu, ruch sceniczny) (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość)	1	2	3	4	5
2	Potrafię wskazać obszary, które wymagają poprawy w moich umiejętnościach aktorskich (np. problemy z synchronizacją ruchu i głosu, trudność w wyrażaniu skrajnych emocji) (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość)	1	2	3	4	5
3	Potrafię zastosować do swoich działań aktorskich na scenie wskazówki otrzymane od innych osób (np. po otrzymaniu uwag zmieniam sposób gry aktorskiej, wprowadzam korekty do ruchu scenicznego) Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
4	Wiem, które techniki aktorskie są dla mnie najskuteczniejsze i dlaczego (np. improwizacja pomaga mi lepiej wczuć się w rolę, modulacja głosu ułatwia mi wyrażanie emocji) Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
5	Otwieram się na eksperymentowanie z różnymi formami wyrazu aktorskiego (np. testuję nowe gesty, próbuję różnych interpretacji postaci) Poziom 5-6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5
6	Współpracuję efektywnie z partnerami scenicznymi, wspierając narrację i spójność działań. (np. reaguję na działania partnera, utrzymuję płynność sceny) Poziom 5-6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5

7	Udzielam konstruktywnej informacji zwrotnej innym uczestnikom (np. potrafię w sposób wspierający wskazać, co było dobre w grze partnera, a co można poprawić) Poziom 7–8 (Ekspercka refleksja)	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

Wpisz swoje imię i nazwisko:

2.3. Walidacja

Walidacja efektów uczenia się w obszarze kompetencji:

identyfikowanie własnych możliwości,

zostanie przeprowadzona z wykorzystaniem czterech metod:

- **autorefleksji uczestników/uczestniczek,**
- **obserwacji,**
- **autoewaluacji scenicznej**
- **wywiadu walidacyjnego.**

Aby możliwe było przeprowadzenie walidacji z wykorzystaniem zaproponowanych poniżej metod, rekomenduje się zaangażowanie walidatora/rki skupionego/skupionej na prowadzeniu obserwacji. Walidator/ka może wspierać trenera/rkę w czynnościach organizacyjnych, co uzasadni uczestnikom/czkom obecność takiej osoby. Nie należy angażować tej osoby w prowadzenie szkolenia. Warto na początku warsztatu wyjaśnić uczestnikom/czkom, że osoba towarzysząca trenerowi/trenerce będzie wspierała go/ją podczas realizacji warsztatów. Będzie ponadto gromadziła materiał do ewaluacji spotkań, dlatego też będzie robiła notatki. Towarzystwo uczestnikom/czkom przez wszystkie dni warsztatowe będzie także okazją do zauważenia wielu mocnych stron uczestników/czek.

Po dokonaniu analizy zebranego materiału, walidator/walidatorka może opracować końcowy raport z walidacji.

Przykładowy wzór raportu:

1. Ogólne informacje
 - **Nazwa warsztatu:** „Od Improwizacji do spektaklu”
 - **Data warsztatu:**
 - **Miejsce warsztatu:**
 - **Walidator/walidatorka:**
 - **Trener/ka prowadzący/a:**
 - **Liczba uczestników:**
2. Cel walidacji: ocena czy uczestnicy/uczestniczki warsztatu podnieśli/podniosły kompetencję **Identyfikowanie własnych możliwości** poprzez uczenie się "nie wprost".
3. Narzędzia walidacyjne:
 - Arkusz autorefleksji (wejście)
 - Karta obserwacji
 - Formularz autoewaluacji scenicznej

- Arkusz autorefleksji (wyjście)
- Scenariusz wywiadu walidacyjnego

4. Opis przebiegu procesu walidacji.

W trakcie trzydniowego warsztatu walidator/walidatorka:

- Obserwował działania uczestników podczas ćwiczeń improwizacyjnych, pracy z ciałem, głosem i emocjami, a także współpracy scenicznej.
- Analizował autorefleksję uczestników w ramach arkuszy na wejściu i wyjściu.
- Przeprowadzał wywiady walidacyjne, które pozwoliły na pogłębioną refleksję nad identyfikowaniem własnych możliwości.
- Zbierał dowody z kart obserwacji i formularzy autoewaluacji scenicznej, aby jednoznacznie określić progres każdego uczestnika/każdej uczestniczki.

5. Wyniki walidacji:

Lp.	Imię i nazwisko	Autodiagnoza (wejście) (Poziom ERK)	Autodiagnoza (wyjście) (Poziom ERK)	Obserwacja	Autoewaluacja sceniczna	Wywiad walidacyjny	Podniesienie kompetencji TAK/NIE
1	Jan Kowalski	2	4	Widoczny rozwój w zakresie pracy z ciałem i głosem. Aktywne wykorzystywanie informacji zwrotnych.	Rozpoznaje swoje mocne strony i obszary do rozwoju w ekspresji scenicznej. Wprowadzał zmiany na podstawie informacji zwrotnych.	Świadomie identyfikuje swoje mocne strony, otwarcie mówi o trudnościach.	TAK
							

2.3.1. Autorefleksja uczestników/uczestniczek szkolenia

Kwestionariusz diagnozy wypełniony przez uczestniczki/uczestników na początku pierwszego dnia szkolenia („na wejściu”) i na zakończenie trzeciego dnia („na wyjściu”) pozwoli ustalić czy i w jakim zakresie nastąpił u uczestniczek/ków szkolenia wzrost rozwijanej kompetencji.

KWESTIONARIUSZ AUTODIAGNOZY

Warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu”.

Arkusz „na wyjściu” z uwzględnieniem poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji

Witaj!

Gratulujemy Ci udziału w warsztacie „Od Improwizacji do spektaklu”!

To był intensywny czas odkrywania swoich możliwości, pracy nad technikami aktorskimi i współpracy scenicznej. Teraz zapraszamy Cię do wypełnienia kwestionariusza autodiagnozy, który pomoże Ci podsumować zdobytą wiedzę, umiejętności oraz odkryte mocne strony.

Twoje odpowiedzi pozostaną poufne i posłużą wyłącznie celom edukacyjnym. Dziękujemy za szczerość i refleksję nad własnym rozwojem!

Twoim zadaniem jest oszacowanie na skali od 1 do 5 poziomu swoich umiejętności w danym obszarze, gdzie **1 oznacza niski poziom, a 5 – wysoki**.

Otocz kółkiem odpowiednią cyfrę, która najlepiej opisuje Twoje aktualne umiejętności po zakończeniu warsztatu.

1	Potrafię wskazać swoje mocne strony w zakresie ekspresji scenicznej (praca z ciałem, głosem, emocjami) (np. umiejętność wyrażania emocji przez gesty, modulację głosu, ruch sceniczny) (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość)	1	2	3	4	5
2	Potrafię wskazać obszary, które wymagają poprawy w moich umiejętnościach aktorskich (np. problemy z synchronizacją ruchu i głosu, trudność w wyrażaniu skrajnych emocji) (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość)	1	2	3	4	5
3	Potrafię zastosować do swoich działań aktorskich na scenie wskazówki otrzymane od innych osób (np. po otrzymaniu uwag zmieniam sposób gry aktorskiej, wprowadzam korekty do ruchu scenicznego) Poziom 3–4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
4	Wiem, które techniki aktorskie są dla mnie najskuteczniejsze i dlaczego (np. improwizacja pomaga mi lepiej wczuć się w rolę, modulacja głosu ułatwia mi wyrażanie emocji) Poziom 3–4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
5	Otwieram się na eksperymentowanie z różnymi formami wyrazu aktorskiego (np. testuję nowe gesty, próbuję różnych interpretacji postaci) Poziom 5–6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5
6	Współpracuję efektywnie z partnerami scenicznymi, wspierając narrację i spójność działań. (np. reaguję na działania partnera, utrzymuję płynność sceny) Poziom 5–6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5

7	Udzielam konstruktywnej informacji zwrotnej innym uczestnikom (np. potrafię w sposób wspierający wskazać, co było dobre w grze partnera, a co można poprawić) Poziom 7–8 (Ekspercka refleksja)	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

Wpisz swoje imię i nazwisko:

2.3.2. Obserwacja

Obserwację ukierunkuje arkusz obserwacyjny. Obserwacja posłuży identyfikacji u uczestniczek/ków w otwartości na współpracę z partnerami scenicznymi, aktywnego słuchania i konstruktywnej komunikacji w grupie, umiejętności przyjmowania informacji zwrotnej i jej adaptacji do działań scenicznych oraz rozpoznawania mocnych stron i obszarów do poprawy podczas improwizacji i pracy nad rolą.

Materiał z obserwacji będzie gromadzony w arkuszu obserwacyjnym (lista kontrolna z miejscem na notatki jakościowe - opisowe przykłady zachowań i sytuacji). Obserwacja będzie prowadzona w trakcie ćwiczeń warsztatowych (np. improwizacji, pracy nad scenami, ćwiczeń zespołowych).

Arkusz obserwacji będzie towarzyszył osobie prowadzącej walidację efektów uczenia się przez wszystkie dni warsztatowe. Warto wydrukować go na formacie A3 w układzie poziomym tak, aby zabezpieczyć optymalnie dużo miejsca w arkuszu dla każdej osoby biorącej udział w warsztacie. Komentarze jakościowe należy hasłowo zapisywać na karteczkach post-it i wklejać w odpowiednie miejsca arkusza obserwacyjnego.

Materiał z obserwacji będzie ponadto źródłem do opracowania informacji zwrotnej w formie kilkudzaniowego listu. Do jej przygotowania można również wykorzystać zaproponowany poniżej szablon.

ARKUSZ OBSERWACYJNY – WALIDACJA KOMPETENCJI

Warsztaty pt.: „Od improwizacji do spektaklu”.

Obserwator/Obserwatorka: _____

Instrukcja dla obserwatora/obserwatorki:

- Obserwacje powinny być opisywane jakościowo – konkretne przykłady sytuacji, zachowań oraz momenty, w których uczestnik/uczestniczka wykazał/a się identyfikowaniem swoich możliwości.
- W kolumnie „Zaobserwowane” należy zaznaczyć „tak” lub „nie” dla każdego uczestnika/uczestniczki.
- W kolumnie „Komentarz” można wpisać dodatkowe spostrzeżenia, np. przykłady zachowań uczestnika potwierdzających lub zaprzeczających spełnieniu danego kryterium.

Obszar	Pozio m ERK	Deskryptor efektów uczenia się	Uczestnik/czka 1	Uczestnik/czka 2	Uczestnik/czka 3	Uczestnik/czka 4	Uczestnik/czka 5	Uczestnik/czka 6	Uczestnik/czka 7	Uczestnik/czka 8	Uczestnik/czka 9	Uczestnik/czka 10	Uczestnik/czka 11	Uczestnik/czka 12	Zaobserwowan o (tak/nie)	Komentar z
Świadomość technik aktorskich	Pozio m 1-2	Rozpoznaje podstawow e techniki aktorskie (ciało, głos, emocje) i próbuję je świadomie stosować w prostych zadaniach scenicznych .	Miejsce na post-ity													

Aadaptacja w oparciu o feedback	Pozio m 1-2	Przyjmuje informacje zwrotne i wprowadza zauważalne zmiany w kolejnych próbach.														
Zastosowanie technik aktorskich	Pozio m 3-4	Używa technik aktorskich (ciało, głos, emocje) i dostosowuj e je do kontekstu scenicznego														
Krytyczna analiza i rozwiązywanie problemów	Pozio m 3-4	Rozpoznaje momenty, w których napotyka trudności, i szuka rozwiązań.														

Samoświadomość i rozwój	Poziom 5-6	Ujawnia swoje mocne strony podczas ćwiczeń aktorskich i potrafi je rozwijać														
-------------------------	------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

SZABLON INFORMACJI ZWROTNEJ DLA UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI

Imię i nazwisko uczestnika: _____

Data: _____

Obserwator/ka: _____

Drogi/a _____,

Dziękujemy za Twój aktywny udział w warsztacie. Poniżej znajdziesz informację zwrotną dotyczącą Twojego rozwoju.

Twoje mocne strony:







Mamy nadzieję, że doświadczenie zdobyte podczas szkolenia przyczyni się do dalszego rozwijania Twoich kompetencji i wrażliwości. Dziękujemy za Twoje zaangażowanie!

Z pozdrowieniami,

Zespół szkoleniowy

2.3.3. Autoewaluacja sceniczna

Formularz Autoewaluacji scenicznej będzie stanowił dowód walidacyjny pokazujący, czy uczestnik/uczestniczka warsztatów:

- rozpoznaje swoje mocne strony i obszary do rozwoju,
- wdraża zmiany na podstawie autorefleksji i informacji zwrotnych,
- podejmuje działania, by przezwyciężać trudności i rozwijać swoje kompetencje aktorskie.

Zachęca się, aby walidator/walidatorka zaprosił/a uczestników/uczestniczki warsztatów do co najmniej trzykrotnego wypełnienia formularza autoewaluacji w ciągu trwania warsztatów po wybranych ćwiczeniach scenicznych. Pozwala to na bieżące monitorowanie u uczestników/uczestniczek warsztatów refleksji nad ich własnym rozwojem.

Walidator/ka uzyska w ten sposób pełniejszy obraz rozwoju uczestników/uczestniczek oraz dowody do analizy procesu identyfikowania własnych możliwości.

Po zakończeniu warsztatu, walidator/walidatorka analizuje wszystkie formularze autoewaluacyjne uczestników/uczestniczek, szukając postępu, zmian w refleksji oraz świadomego podejścia do własnych działań. Na tej podstawie dokonuje oceny, czy kompetencja "Identyfikowanie własnych możliwości" została podniesiona.

FORMULARZ AUTOEWALUACJI SCENICZNEJ**Warsztat: „Od Improwizacji do spektaklu”****Imię i nazwisko uczestnika/uczestniczki:****Tytuł ćwiczenia/sceny:****Pytania refleksyjne:**

1. **Co poszło mi najlepiej podczas tej sceny?**
.....
.....
2. **Jakie techniki aktorskie okazały się dla mnie najbardziej efektywne?** (np. praca z ciałem, modulacja głosu, wyrażanie emocji)
.....
.....
3. **Jakie trudności napotkałem/am? Jak mogę nad nimi pracować?** (np. brak płynności w improwizacji, trudności w komunikacji z partnerem scenicznym/partnerką sceniczną)
.....
.....
4. **Czy wprowadziłem/am zmiany w oparciu o informacje zwrotne? Jeśli tak – jakie?** (np. lepsza kontrola ciała po uwagach prowadzącego/prowadzącej)
.....
.....
5. **Czego się nauczyłem/am o sobie jako aktorze/aktorce?** (np. odkryłem/am swoje mocne strony w wyrażaniu emocji)
.....
.....

Podpis uczestnika/uczestniczki :

2.3.4. Wywiad walidacyjny

Wywiad służy podsumowaniu postępów uczestnika/uczestniczki i weryfikacji jego/jej świadomości w zakresie identyfikowania swoich możliwości aktorskich.

Walidator/walidatorka może zarejestrować za zgodą rozmówcy/rozmówczyni odpowiedzi, które będą służyć jako dowody w procesie walidacji. Rejestracja rozmowy ułatwi przeniesienie kluczowych odpowiedzi do arkusza wywiadu, co ułatwi walidatorowi/walidatorce analizę materiału po zakończeniu procesu walidacji.

ARKUSZ WYWIADU WALIDACYJNEGO

Imię i nazwisko uczestnika/uczestniczki: _____

Imię i nazwisko walidatora/walidatorki: _____

Pytania i kluczowe odpowiedzi uczestnika/uczestniczki:

1. **Jakie swoje mocne strony w zakresie gry aktorskiej udało Ci się odkryć podczas warsztatu?**

(np. lepsza kontrola głosu, ekspresja emocji, umiejętność improwizacji)

Odpowiedź uczestnika/uczestniczki:

.....
.....

2. **Co było dla Ciebie największym wyzwaniem? Jak nad tym pracowałeś/aś?**

(np. praca z ciałem, praca w grupie, radzenie sobie z tremą)

Odpowiedź uczestnika/uczestniczki:

.....
.....

3. **Jakie zmiany wprowadziłeś/aś w swoich działaniach aktorskich na podstawie informacji zwrotnych?**

4. (np. poprawa artykulacji, lepsza współpraca z partnerami scenicznymi)

Odpowiedź uczestnika/uczestniczki:

.....
.....

5. **Jak oceniasz swoje umiejętności współpracy z partnerami scenicznymi?**

(np. słuchanie partnera, dostosowywanie się do dynamiki grupy, wspieranie narracji)

Odpowiedź uczestnika/uczestniczki:

.....
.....

6. **Co planujesz rozwijać po zakończeniu warsztatu, aby dalej podnosić swoje możliwości?**

(np. dalsza praca nad głosem, techniką sceniczną, współpracą zespołową)

Odpowiedź uczestnika/uczestniczki:

.....
.....

**CZĘŚĆ 3: METODA PROWADZENIA DIAGNOZY I SPOSOBU WALIDACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA
KOMPETENCJI: „RADZENIE SOBIE ZE STRESEM I FRUSTRACJĄ”**

3.1. Scenariusz zajęć szkoleniowych „Kulinarna podróż do relaksu”

SCENARIUSZ ZAJĘĆ SZKOLENIOVCH REALIZOWANYCH W RAMACH „MODELU ROZWIJANIA I POŚWIADCZANIA KOMPETENCJI OSÓB DOROSŁYCH”	
WIODĄCA KOMPETCJA ROZWIJANA PODCZAS WARSZATU:	Radzenie sobie ze stresem i frustracją.
UCZESTNICZY:	12 osób dorosłych zamieszkujących obszary peryferyjne.
FORMA I TYTUŁ ZAJĘĆ:	Warsztaty pt.: Kulinarna podróż do relaksu.
WARUNKI TECHNICZNE:	Zajęcia powinny odbywać się w przestrzeni wyposażonej w stanowiska kuchenne z dostępem do wody, energii elektrycznej i sprzętów AGD niezbędnych do przygotowania potraw (płyty grzewcze, piekarniki, czajniki, lodówki, miksery, deski, garnki, patelnie, naczynia). Sala powinna umożliwiać pracę w małych grupach – zalecane są 3 niezależne stanowiska robocze z odpowiednią powierzchnią blatów. Pomieszczenie powinno być wentylowane, z dostępem do światła dziennego lub odpowiedniego oświetlenia sztucznego. Wskazane jest zapewnienie stołu wspólnego (np. do degustacji posiłków) oraz miejsca do siedzenia w kręgu do pracy refleksyjnej. Konieczne jest zapewnienie: zestawów produktów spożywczych zgodnych ze scenariuszem, zestawów ziół, przypraw, naczyń i przyborów kuchennych, materiałów biurowych (flipcharty, kartki, pisaki, ankiety, karty zadań). Zalecane jest wcześniejsze przygotowanie zestawów z materiałami pomocniczymi (np. karty zespołu, karty spostrzeżeń, opisy produktów i ziół, listy składników, ankiety ewaluacyjne).

ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA SIĘ	WIEDZA – wymienia podstawowe grupy składników odżywczych i określa ich funkcje w codziennej diecie, – opisuje techniki obróbki i przechowywania żywności z uwzględnieniem zasad zero waste, – wyjaśnia zasady planowania zbilansowanych posiłków, – wskazuje produkty spożywcze możliwe do ponownego wykorzystania w celu ograniczenia marnowania żywności, – omawia przykłady tradycji kulinarnych i wyjaśnia ich znaczenie dla tożsamości lokalnej i dziedzictwa kulturowego, – podaje przykłady powiązań tradycji kulinarnych z historią, geografią i stylem życia danej społeczności. – analizuje przykłady zestawów produktów i wskazuje sposoby ograniczania marnowania żywności. UMIEJĘTNOŚCI I POSTAWY – przygotowuje samodzielnie proste i pełnowartościowe posiłki z dostępnych składników, – komponuje potrawy, łącząc różne tekstury, kolory i smaki, – przeprowadza podstawową analizę sensoryczną produktów spożywczych, – modyfikuje przepisy kulinarne w zależności od dostępnych produktów lub preferencji smakowych, – planuje i wykonuje zadania kuchenne z zachowaniem zasad higieny i efektywnej organizacji pracy, – przygotowuje dania zgodnie z zasadą less waste z wykorzystaniem produktów pozornie niepełnowartościowych, – stosuje różne techniki kulinarne i niekonwencjonalne połączenia smaków, – planuje posiłki z uwzględnieniem idei zrównoważonego rozwoju i ograniczania odpadów,
ZAKŁADANE EFEKTY UCZENIA SIĘ W OBSZARZE ROZWOJU KOMPETENCJI „RADZENIE SOBIE ZE STRESEM I FRUSTRACJĄ.	WIEDZA – omawia najczęstsze przyczyny napięcia w pracy zadaniowej (np. presja czasu, brak zasobów, trudności komunikacyjne), – charakteryzuje objawy stresu na poziomie fizycznym i emocjonalnym (np. napięcie mięśni, rozdrażnienie, zniechęcenie), – opisuje techniki wspierające regulowanie napięcia podczas działania (np. ćwiczenia oddechowe, dzielenie zadań, pauzy),

	– wyjaśnia znaczenie autorefleksji w rozwoju odporności psychicznej i doskonaleniu strategii radzenia sobie z napięciem, – podaje przykłady sytuacji, w których stres może pełnić funkcję motywującą i mobilizującą. UMIEJĘTNOŚCI I POSTAWY – rozpoznaje symptomy stresu u siebie i innych, – stosuje techniki zarządzania napięciem, takie jak świadomy oddech, przerwy regeneracyjne i planowanie mikro-celów, – organizuje działania zespołowe w sposób minimalizujący stres i frustrację, np. przez jasny podział zadań, – analizuje przyczyny napięcia i formułuje wnioski dotyczące dalszego działania, – obserwuje i interpretuje swoje reakcje w sytuacjach presji, – proponuje konstruktywne rozwiązania podczas działań zespołowych, – stosuje autorefleksję w procesach uczenia się i samorozwoju.		
PRZEBIEG SPOTKANIA			
DZIEŃ I „ZDROWA KUCHNIA: JAK ODŻYWIAĆ CIAŁO I UMYŚŁ”			
ĆWICZENIE	CZAS	OPIS	WSKAZÓWKI METODYCZNE
Ankieta.	15 minut	Zajęcia rozpoczynają się uzupełnieniem przez Uczestników Kwestionariusza autodiagnozy - Warsztaty pt.: „Kulinarna podróż do relaksu”.	Kwestionariusz autodiagnozy należy rozdać uczestnikom przed rozpoczęciem etapu zapoznania grupy i przedstawienia osoby prowadzącej. Kwestionariusz autodiagnozy znajduje się w rozdziale 3.2. Diagnoza poniżej.

Wprowadzenie do zajęć.	15 minut	Prowadzący krótko się przedstawia. Opisuje swoją rolę i cele oraz tematykę warsztatów. Przedstawia obowiązujące zasady i normy grupowe. Zapisuje je na tablicy typu flipchart. Przykładowe zasady: - dyskrecja – nie ujawniamy osobom spoza grupy szczegółów dotyczących tego, kto i co robił czy mówił w trakcie zajęć; - obowiązuje nas wzajemny szacunek i tolerancja wobec autonomii drugiego człowieka (nie wywieramy presji, nie oceniamy, nie interpretujemy) - pozwalamy każdemu zachować własne zdanie (nie dyskutujemy, nie przekonujemy, że ktoś nie ma racji); - koncentrujemy się na tym, co dzieje się „tu i teraz”; nie mówimy o nieobecnych; - zawsze mówi tylko jedna osoba, zabieramy głos kolejno (jeden mówi - reszta słucha); - 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.	
Integracja.	30 minut	Ćwiczenia związane z integracją grupy dobierane są każdorazowo, zgodnie z potrzebami. W przypadku grup złożonych z osób, które się znają proponujemy krótkie	

		przedstawienie się każdego Uczestnika, opowiedzenie o sobie kilku zdań. W przypadku grup złożonych z osób, które nie miały ze sobą wcześniej kontaktu, wskazane wprowadzenie dodatkowego ćwiczenia ukierunkowane na integrację i budowanie swobodnej atmosfery. W tym przypadku wykorzystać można: Ćwiczenie 1: „Wywiad w parach” Osoby dobierają się dowolnie w pary. Dzieli 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. Po 5 minutach Uczestnicy zamieniają się rolami. Prowadzący podpowiada zakres informacji jakie należy zdobyć: - zainteresowania rozmówcy, - co dana osoba robi najczęściej w niedzielę przed południem, - jaki przedmiot w szkole jest dla danej osoby najbardziej interesując, - kim dana osoba chciałaby być w przyszłości, - gdyby dana osoba mogła wyczarować dla siebie wykształcenie i miejsce pracy, co by to było. Na forum każda z osób przekazuje minimum pięć najciekawszych informacji jakie udało się jej zdobyć na temat partnera.	
--	--	--	--

		Ćwiczenie 2: „Historia z trzema faktami”. Każdy uczestnik wymyśla trzy fakty o sobie – dwa prawdziwe i jeden fałszywy. Fakty powinny dotyczyć różnych aspektów życia, np. pasji, podróży, umiejętności czy nietypowych doświadczeń. Uczestnicy dobierają się w 3-osobowe grupy. Każda osoba po kolei przedstawia trzy fakty o sobie – dwa prawdziwe i jeden wymyślony. Pozostali członkowie grupy zgadują, który z faktów jest fałszywy, i argumentują swoje wybory. Po odgadnięciu prawdy osoba ujawnia, który fakt był fałszywy, a następnie kolejna osoba przedstawia swoje trzy fakty. Na koniec każda grupa może wybrać najciekawsze fakty o swoich członkach i podzielić się nimi na forum. Ćwiczenie 3: „Drzewo”. 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. Następnie, zadaniem grupy jest wypisanie 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.	
--	--	--	--

Wprowadzenie.	60 minut	Prowadzący omawia niżej opisane zagadnienia. – Wpływ diety na ciało i umysł oraz rola kluczowych składników odżywczych, takich jak węglowodany, białko, tłuszcze, witaminy i minerały, w utrzymaniu optymalnej wydolności organizmu. – Występowanie głównych składników odżywczych w produktach spożywczych. Znaczenie składników odżywczych w tym rola błonnika i wody. – Znaczenie żywienia w kontekście utrzymania stałego poziomu energii i koncentracji, dobrej kondycji psychicznej, odporności na stres i frustrację. – Wpływ zdrowych nawyków żywieniowych na długoterminowe samopoczucie. Jak regularne, zrównoważone odżywianie wpływa na naszą odporność, procesy regeneracyjne oraz długotrwałą kondycję organizmu. Prowadzący prosi Uczestników o podzielenie się ich spostrzeżeniami na temat wpływu diety i nawyków żywieniowych na naszą codzienną wydolność. Ważne, aby w dyskusji pojawiły się zagadnienia związane z zależnością pomiędzy tym co jemy, a naszym samopoczuciem fizycznym i psychicznym, w tym radzeniem sobie z frustracją i stresem.	
Mapa składników w produktach spożywczych.	60 minut	Prowadzący przygotowuje kartki z nazwami różnych grup składników odżywczych (np. białko, tłuszcze, węglowodany, witaminy, minerały, błonnik) oraz zestaw zdjęć lub nazw popularnych produktów spożywczych (np. jajka, awokado, marchew, ryż, orzechy, szpinak, ziemniaki, ryby, mleko). Uczestnicy dzielą się na dwie grupy. Każda grupa otrzymuje zestaw produktów spożywczych (w postaci obrazków lub nazw). Zadaniem grup	

		jest przyporządkowanie produktów do odpowiednich grup składników odżywczych (np. jaja – białko, awokado – tłuszcze, marchew – witaminy). Po zakończeniu zadania, każda grupa przedstawia swoje odpowiedzi. Prowadzący omawia wyniki i tłumaczy, dlaczego dany produkt należy do danej grupy. Na przykład: - jajka: bogate w białko, ale zawierają także tłuszcze i witaminy A, D, - awokado: źródło zdrowych tłuszczów jednonienasyconych i błonnika, - ryż: węglowodany złożone, dobra baza energetyczna, - marchew: źródło witaminy A i błonnika, - orzechy: bogate w zdrowe tłuszcze, białko i minerały. Grupa wspólnie tworzy listę najlepszych źródeł różnych składników odżywczych (np. białka witamin, tłuszczów). Każdy uczestnik może dodać własne propozycje do listy. Na koniec prowadzący przypomina jakie grupy produktów warto uwzględnić w diecie, aby dostarczyć organizmowi wszystkich niezbędnych składników.	
Dobre i złe nawyki żywieniowe.	60 minut	Uczestnicy zostają poproszeni o przygotowanie dwóch list: 1. Dobre nawyki żywieniowe: Uczestnicy zapisują na kartce przykłady swoich dobrych nawyków żywieniowych, które wspierają ich koncentrację, obniżają poziom stresu, podnoszą energię i ogólne poprawiają samopoczucie. Może to obejmować nawyki takie jak regularne spożywanie pełnowartościowych posiłków, picie odpowiedniej ilości wody, jedzenie białka w każdym posiłku,	

		spożywanie błonnika w postaci warzyw i owoców, wybieranie zdrowych tłuszczów itp. 2. Złe nawyki żywieniowe: Uczestnicy zapisują przykłady swoich złych nawyków, które mogą wpłynąć na ich poziom energii, stresu, koncentracji i samopoczucia w sposób negatywny. Może to być na przykład nieregularność posiłków, nadmierne spożywanie cukrów prostych, pomijanie śniadań, brak nawodnienia. Następnie Uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami omawiając, które z dobrych nawyków mogą jeszcze wzmocnić. Zastanawiają się również, które ze złych nawyków chcieliby zmienić, by poprawić swoją codzienną wydolność. Warto, aby prowadzący podkreślił, że zmiana nawyków to proces, który wymaga czasu i wytrwałości, ale ma realny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne.	
Planuj, kupuj, gotuj, nie marnuj.	50 minut.	Prowadzący omawia zasady zero waste w kontekście gotowania. Wyjaśnia, jak odpowiedzialne podejście do zakupów i gotowania może zmniejszyć ilość marnowanego jedzenia, a jednocześnie wpłynąć pozytywnie na zdrowie. Porusza tematy, takie jak: - planowanie posiłków, aby uniknąć kupowania zbędnych produktów, - przechowywanie resztek jedzenia i wykorzystywanie ich w kolejnych posiłkach, - wykorzystywanie całych produktów spożywczych, w tym skórki warzyw i owoców, łądy, korzonków, itp., - kupowanie produktów w wielorazowych opakowaniach, - kupowanie produktów z lokalnych upraw,	

		- stosowanie zasad przechowywania żywności, aby zachować jej świeżość i wartość odżywczą. Uczestnicy dzielą się na trzy grupy. Każda grupa otrzymuje zestawy z przykładami produktów, które najczęściej marnują się. Zestaw 1 - chusty chleb (bochenek, bułki), - przerośnięte banany, - zeschnięte zioła (pietruszka, bazylia, tymianek), - skórki ziemniaków, - resztki gotowanych warzyw (marchew, brokuł, kalafior), - przekrojone pomidory niewykorzystane od razu, - stare awokado (zbrązowiałe), - końcówki sera żółtego i twarogu, - przestarzałe płatki owsiane i musli, - otwarty dżem lub masło orzechowe do ostatniej kropli, - mięso z ugotowanego rosołu (kurczak, indyk). Zestaw 2 - twarde obierki z marchwi, - łodygi brokuła i kalafiora, - obierki z jabłek i gruszek, - skórki ogórka i cukinii, - resztki ugotowanego ryżu i kaszy, - przestarzałe pieczywo (bagietki, bułeczki) , - miękkie śliwki i brzoskwinie, - zeschnięte szczypiorki i dymka,	
--	--	---	--

		– otwarty przecier pomidorowy do dna słoika, – nadmiar makaronu po gotowaniu, – farsz mięsny pozostały po krokietach lub pierogach. Zestaw 3 – przeterminowane jogurty i kefiry, – kości z kurczaka, wieprzowiny, wołowiny, – obierki z cytrusów (cytryna, pomarańcza) – miąższ po wyciśniętym soku z owoców, – pozostałości pesto i past warzywnych, – twarde skórki z dyni i kabaczka, – przeterminowane mleko roślinne (sojowe, migdałowe), – otwarty ketchup lub musztarda do dna butelki, – zeschnięte płatki kokosowe lub migdały, – resztki sosów z obiadu (np. beszamel, curry), – mięso z pieczonej kaczki lub indyka – skrawki i kości. Zadaniem grup jest wymyślenie sposobów, jak uniknąć marnowania tych produktów. Grupy powinny opracować po 3 pomysły na dania lub przekąski z powyższych produktów, oraz po 3 sposoby ich przechowywania tak, by zachowały świeżość jak najdłużej. Po wykonaniu zadania grupy dzielą się swoimi pomysłami. Prowadzący zwraca uwagę, jak proste zmiany w nawykach gotowania i zakupów mogą pomóc w zachowaniu zdrowia oraz w zmniejszeniu negatywnego wpływu na środowisko.	
Smaki naszego miejsca.	60 minut	Ćwiczenie rozpoczyna się krótkim wprowadzeniem, podczas którego prowadzący opowiada o roli kuchni jako nośniku dziedzictwa – o tym, jak	

		lokalne potrawy odzwierciedlają historię, migracje, uwarunkowania klimatyczne, wierzenia i dostępne zasoby. Następnie Uczestnicy dzielą się na małe grupy i przez kolejne 30 minut pracują nad wyborem dania, które według nich najlepiej oddaje charakter lokalnej kultury lub społecznych doświadczeń – mogą to być zarówno potrawy związane z codziennym życiem, jak i dania świąteczne. Na kartce zapisują nazwę potrawy, jej główne składniki, okoliczności spożywania, krótką historię oraz znaczenie społeczne i uzasadniają, dlaczego jest ważna dla danej społeczności. W fazie prezentacji każda grupa przedstawia wybrane danie, ilustrując je prostym przepisem i opowiada o jego historii oraz kontekście kulturowym. Całość kończy się dyskusją, podczas której Uczestnicy dzielą się wrażeniami – rozmawiają o różnorodności smaków i zastanawiają się, jak kuchnia może opowiadać o ludziach i miejscach.	
Podsumowanie	10 minut	Podsumowanie pierwszego dnia warsztatów.	
DZIEŃ II „Kulinarna bitwa” – dzień pierwszy			
Wprowadzenie.	45 minut	Prowadzący przedstawia krótkie wprowadzenie do warsztatu, wyjaśniając, że dzień ma charakter konkursu drużynowego, a uczestnicy będą pracować w zespołach, rywalizując o punkty w różnych zadaniach. Ta forma pracy zwiększy motywację do działania, ale też stworzy warunki, w których naturalnie mogą pojawić się napięcia, stres czy frustracje.	Dodatkowy materiał dołączony do scenariusza: „Karta spostrzeżeń zespołu” i „Karta spostrzeżeń indywidualnych”.

		Dlatego istotne jest zwrócenie uwagi na reakcje na stres i frustrację oraz analiza ich źródeł i sposobów radzenia sobie z nimi – zarówno w kontekście bieżących doświadczeń, jak i w wymiarze długofalowym. Następnie prowadzący przechodzi do krótkiego miniwykładu, w którym omawia kluczowe treści teoretyczne, zgodne z efektami uczenia się zaplanowanymi na warsztat: – najczęstsze przyczyny napięcia w pracy zadaniowej (np. presja czasu, brak zasobów, trudności komunikacyjne), – objawy stresu – zarówno fizyczne, jak i emocjonalne (np. napięcie mięśni, rozdrażnienie, zniechęcenie), – techniki wspierające regulowanie napięcia podczas działania (np. ćwiczenia oddechowe, pauzy, dzielenie zadań), – znaczenie autorefleksji w rozwoju odporności psychicznej i doskonaleniu strategii radzenia sobie z napięciem, – sytuacje, w których stres może mieć funkcję motywującą i mobilizującą. W trakcie omawiania objawów stresu prowadzący może stworzyć graficzną mapę ilustrującą, gdzie i w jakiej formie umiejscawia się stres w ciele i psychice człowieka – wizualne przedstawienie ma ułatwić uczestnikom rozpoznanie własnych objawów napięcia. Następnie prowadzący prezentuje dwa narzędzia pracy: Kartę Spostrzeżeń Indywidualnych oraz Kartę Spostrzeżeń Zespołu. Omawia cel ich stosowania –	
--	--	---	--

		autorefleksję, wzmacnianie świadomości emocjonalnej i rozwój kompetencji radzenia sobie ze stresem – oraz sposób ich wykorzystania w trakcie warsztatu: uczestnicy będą wypełniać karty po zakończeniu każdego zadania, analizując własne i zespołowe doświadczenia. Kolejno Uczestnicy dzielą się na 3 zespoły, z których każdy będzie liczył po 4 osoby. Prosi, by każda grupa wymyśliła dla siebie nazwę kojarzącą się z tematyką warsztatu. Zaznacza, że zespoły pozostają w stałym składzie przez cały czas trwania warsztatów, co sprzyja rozwijaniu współpracy i efektywnemu rozwiązywaniu zadań. Następnie prowadzący informuje, że każde zadanie wykonywane podczas warsztatu będzie punktowane. Punkty będą sumowane, a zwycięska drużyna, która zgromadzi ich najwięcej, otrzyma nagrody na zakończenie warsztatu. W celu transparentnego przedstawienia punktacji, prowadzący przykleja na ścianie dużą kartę papieru z tabelą, w której będą zapisywane nazwy zespołów i zdobywane punkty. Prowadzący zachęca uczestników do zaangażowanej rywalizacji, podkreślając, że ważne jest nie tylko zwycięstwo, ale wspólne działanie, wzajemne wsparcie i rozwijanie własnych kompetencji radzenia sobie w sytuacjach zadaniowych pod presją. Na zakończenie instrukcji organizacyjnej każdy zespół otrzymuje Kartę Spostrzeżeń Zespołu, a każdy uczestnik – Kartę Spostrzeżeń Indywidualnych. Prowadzący przypomina, że po zakończeniu każdego zadania przewidziany będzie czas na wypełnienie kart – zarówno w zespole, jak i indywidualnie – w celu zatrzymania się nad swoimi doświadczeniami i obserwacjami.	
--	--	--	--

Śniadanie z odzysku.	100 minut	Każda drużyna otrzymuje zestaw składników: – 1 banan (bardzo dojrzały), – 2 ugotowane ziemniaki (np. z poprzedniego dnia), – kubek rosołu warzywnego, – łyżka makaronu rurki, – łyżka makaronu świderki, – łyżka kaszy manny, – 1 jajko, – 1 jabłko, – ½ cytryny, – ½ cebuli, – 1 jogurt/kefir (termin ważności zbliżający się do końca), – ½ szklanka mleka, – 1 marchewka, – 2 pieczarki, – sól, – cukier, – pieprz, – oregano. Prowadzący prosi, aby drużyny z powyższych składników przygotowały pełnowartościowe śniadanie. Celem jest maksymalne wykorzystanie produktów w sposób kreatywny, zgodnie z zasadą zero waste. Im większa ilość składników zostanie użyta tym więcej punktów drużyna otrzyma.	
----------------------	-----------	--	--

		Drużyny otrzymują 10 minut na zaplanowanie śniadania i 30 minut na jego wykonanie. Po sporządzeniu potrawy drużyny prezentują je na forum. Prowadzący przydziela punktację za wykorzystanie składników po 2 punkty za składnik, 2 punkty za ogólną ocenę, 2 punkty za kreatywność, 2 punkty za smak. Prowadzący może dodatkowo nagrodzić 5 punktami jedną drużynę, która wyróżni się na tle innych pod względem zaangażowania i opanowania. Podsumowanie ćwiczenia: Prowadzący zachęca Uczestników do podzielenia się wrażeniami po realizacji zadania. Zwraca uwagę na to, jak ważne jest współdziałanie w drużynie, kreatywne myślenie oraz umiejętność radzenia sobie z presją czasu. Dopytuje, jak Uczestnicy organizowali swoją pracę w drużynie, czy napotkali jakieś trudności i jak sobie z nimi poradzili, jakie elementy pracy wymagały większego zaangażowania, a które były łatwiejsze do wykonania. Pytania, które można wykorzystać w dyskusji: – co pomogło w efektywnej organizacji pracy w zespole, – jakie wyzwania napotkano na etapie ustalenia planu działania, – czy były momenty, w których odczuwalna była presja czasu i jak udało się ją pokonać,	
--	--	--	--

		– czy zadanie było trudne, czy wiązało się ze stresem i jak sobie z nim poradzono, – jak Uczestnicy czuli się w zadaniu.	
Mistrzowie orzechów.	60 minut	Etap 1 Prowadzący rozdaje drużynom karty z opisem orzechów. Prosi o zapoznanie się z treścią kart. Zadaniem drużyny jest określenie nazw opisanych orzechów i zapisanie ich na otrzymanych kartach. Prowadzący zbiera uzupełnione karty. Następnie zapisuje wybrane przez drużyny odpowiedzi w widocznym miejscu (np. na tablicy lub flipcharcie). Każda drużyna uzasadnia, dlaczego wybrała dany rodzaj orzecha. Trener podaje poprawne odpowiedzi. Za każdą poprawną odpowiedź przydzielane są 2 punkty. Etap 2 Prowadzący zaprasza kolejno wszystkich członków drużyn pojedynczo, do udziału w zadaniu. Każdemu Uczestnikowi zasłania oczy i daje do zjedzenia dwa rodzaje orzechów. Zadaniem Uczestnika jest rozpoznanie nazw orzechów i zapisanie ich nazw na karteczce. Za każdą poprawnie odgadniętą nazwę drużyna otrzymuje 3 punkty.	Dodatkowy materiał dołączony do scenariusza: „Opis orzechów”. Rozwiązanie zadania: Nr 1 Orzech włoski Nr 2 Orzech nerkowca Nr 3 Orzech brazylijski Nr 4 Orzech laskowy Nr 5 Orzech migdałowy Nr 6 Orzech pekan Nr 7 Orzech pistacjowy Nr 8 Orzech macadamia Nr 9 Orzech ziemny Nr 10 Orzech kokosowy

		Po zakończeniu rundy trener ogłasza wyniki i informuje, które drużyny najlepiej poradziły sobie z wyzwaniem, zapisując zdobyte punkty na tablicy.	
Regionalne smaki	70 minut	Prowadzący zaprasza do turnieju wiedzy na temat kuchni wybranych regionów. Ćwiczenie składa się z pięciu rund. Każda runda polega na zapisywaniu przez drużyny jak największej liczby potraw typowych dla danej tradycji. Jednak sama nazwa nie wystarcza – trzeba dodać krótki opis i wymienić kluczowe składniki. Każda runda powinna trwać nie dłużej niż 5 minut. Po zakończeniu każdej rundy, prowadzący razem z grupą weryfikuje poprawność odpowiedzi. Za każdą poprawną odpowiedź drużyna otrzymuje 2 punkty. Kategorie jakie może wykorzystać prowadzący powinny być dostosowane do miejsca realizacji zajęć. Mogą to być np.: Wariant 1: Kuchnia polska, włoska, rumuńska, chińska, japońska. Wariant 2: Kuchnia śląska, żydowska, podhalańska, kaszubska, wielkopolska. Całość zamyka krótka refleksja o różnicach kulturowych w kuchni. Prowadzący prowadzi dyskusję, której celem jest podkreślenie kulinarnego dziedzictwa lokalnego i różnorodność kuchni jako wartości kulturowej.	
Tajemnice ziół.	70 minut	Prowadzący rozdaje każdej drużynie po 6 naporów z ziół.	Dodatkowy materiał dołączony do scenariusza: „Tajemnice ziół–

		Każda osoba wybiera dla siebie 2 napary. Na podstawie smaku, koloru czy zapachu naparów, Uczestnicy muszą rozpoznać, z jakich ziół zostały one przygotowane. Uczestnicy wykonują zadanie samodzielnie bez możliwości konsultacji z pozostałymi członkami drużyn. Każda osoba na karteczkach zapisuje swoje odpowiedzi. Zioła, z których mogą być przygotowane napary: – melisa, – lawenda, – rumianek, – mięta, – waleriana, – pokrzywa, – dziurawiec. Następnie prowadzący sprawdza poprawność udzielonych odpowiedzi. Za każdą poprawnie rozpoznaną nazwę drużyna otrzymuje 3 punkty. Po rozpoznaniu ziół drużyny omawiają właściwości zdrowotne, smakowe i kulinarne ziół, z których przygotowano napary. Prowadzący moderuje dyskusję i uzupełnia wypowiedzi Uczestników. Szczególnie dużą wagę poświęca wpływowi ziół na układ nerwowy,	materiał pomocniczy dla prowadzącego”
--	--	--	--

		łagodzenie objawów stresu i poprawę samopoczucia. Podaje przykłady innych ziół, które nie zostały wykorzystane na zajęciach.	
Podsumowanie.	15 minut	Podsumowanie drugiego dnia zajęć. Zebranie refleksji od Uczestników.	

DZIEŃ III			
Śniadaniowa symfonia zmysłów	100	Drużyny otrzymują zadanie skomponowania i wykonania dwuczęściowego śniadania, które składać się będzie z części słodkiej i słonej. Śniadanie powinno w jak najwyższym stopniu pobudzać wszystkie pięć zmysłów: wzrok, zapach, smak, dotyk i słuch. Liczy się też estetyka i oryginalność potraw. Składniki dla każdej drużyny: – Płatki owsiane (300 g) – Mleko (1 litr) – Mąka pszenna pełnoziarnista (200 g) – Jaja (6 sztuk) – Szynka (200 g) – Masło (pół kostki) – Chleb tostowy (1 sztuka) – Cebula, czosnek – Pomidor (2 sztuki) – Papryka (2 sztuki) – Seler naciowy – Pomidory w puszcze – Jabłka (3 sztuki) – Gruszki (3 sztuki) – Jogurt naturalny (250 ml) – Cukier, sól, pieprz, papryka chili – Świeże zioła (dowolne) Prowadzący wyznacza drużynom czas pracy:	

		Przez 15 minut grupa planuje podział zadań, sposób wykorzystania składników, ustala menu. 30 minut uczestnicy poświęcają na przygotowanie potraw w całkowitym milczeniu – koncentrują się na obserwacji kolorów, tekstur, zapachów i dźwięków przygotowywanych składników 20 minut to ponownie czas swobodnej komunikacji: drużyny dokończają gotowanie, komponują talerze i wykładają gotowe śniadanie. 15 minut – każda drużyna przedstawia przygotowane śniadanie, jednocześnie opowiadając, jak ich kompozycja wpływa na poszczególne zmysły. Po zakończeniu prezentacji drużyny wspólnie konsumują śniadania, zaleca się wspólną celebrację posiłku. Na zakończenie prowadzący przyznaje drużynom punkty: – 2 punkty za wyraźne pobudzenie wszystkich zmysłów, – 2 punkty za kreatywność i estetykę, – 2 punkty za efektywną współpracę zespołu. Dodatkowo prowadzący może przyznać do 5 punktów bonusowych za wyjątkowe, oryginalne rozwiązania.	
Azjatycka kuchnia bez przepisu.	110	Każda drużyna otrzymuje zestaw azjatyckich składników: – pierś z kurczaka (200 g),	Dodatkowy materiał dołączony do scenariusza: „Przepis na danie Stir-

		– serek tofu (200 g), – kiełki bambusa (100 g, konserwowane lub świeże), – makaron ryżowy (250 g), – papryka czerwona (1 szt.), – grzyby shiitake lub pieczarki (100 g), – sos sojowy (3 łyżki), – pasta miso (1 łyżka), – imbir świeży (2 cm kawałek), – czosnek (1 ząbek), – papryczka chili (1 szt.), – olej sezamowy (1 łyżka), – ocet ryżowy (1 łyżka), – sezam (1 łyżka). Zadaniem drużyn jest wspólne przygotowanie dania z otrzymanych produktów. Uczestnicy nie znają nazwy dania, nie mają dostępu do przepisu ani do dodatkowych informacji np. z Internetu. Prowadzący prosi by w trakcie wykonywania zadania polegali na swojej wiedzy, doświadczeniu i kreatywności. Informuje, że przekazane produkty dotyczą pewnej azjatyckiej potrawy. Zadaniem drużyn jest przygotowanie dania tak aby w jak najwyższym stopniu zgodne było z oryginałem. Uczestnicy pracę dzielą na dwa etapy.	Fry z Kurczakiem, Tofu i Bambusem”
--	--	---	---

		Etap 1 - to opracowanie przepisu. Zespoły ustalają kolejność i czynności jakie należy wykonać, aby przygotować danie. Wszystkie ustalenia zostają zapisane. Prowadzący informuje Uczestników, że zadanie jest bardzo proste. Przekazuje również informację, że ogranicza czas jego realizacji do 10 minut. W trakcie pracy obserwuje zachowanie drużyn. Po 10 minutach przedłuża łączny czas wykonania zadania do maksymalnie 30 minut. Etap 2 – wykonanie potrawy. Zespoły wykonują potrawy zgodnie z przygotowanymi przez nie przepisami. Po przygotowaniu dania, każda drużyna opisuje jak przygotowała potrawę, jak wykorzystała składniki oraz omawia opracowany wcześniej przepis. Następnie prowadzący przekazuje drużynom przepis na danie Stir-Fry z Kurczakiem, Tofu i Bambusem. Na forum Uczestnicy porównują sposób wykonania potraw z zaleceniami znajdującymi się w oryginalnym przepisie. W tym ćwiczeniu to drużyny przydzielają punktację. Każda drużyna przyznaje punkty pozostałym zespołom: 15 punktów drużynie, której danie	
--	--	---	--

		było najbardziej podobne do oryginału, kolejnym drużynom 10 i 5 punktów. Punktów nie można przydzielić własnemu zespołowi.	
Chwila herbaty – chwila spokoju	60	Prowadzący zaprasza Uczestników do ćwiczenia, w którym zespoły przenoszą się do Japonii. W pierwszym etapie Uczestnicy otrzymują informację od prowadzącego na temat japońskiej filozofii uważności „Ichi-go ichi-e”. Zadaniem drużyn jest opracowanie i zaprezentowanie 5-minutowego rytuału zaparzania herbaty inspirowanego filozofią uważności. Każda z drużyn odbywa rytuał zapraszając do udziału inny zespół (zespół A zaprasza zespół B, B zaprasza C, a C zaprasza A). W rytuale każdy z członków zespołu pełni aktywną rolę. Role do odegrania to: – Strażnik czasu - dba o czas i sygnalizuje etapy (parzenie, oddech, refleksja), ogłasza koniec rytuału. – Gospodarz - odmierza liście, zalewa wodą i nalewa napar do czarek, składa krótkie podziękowanie za udział w ceremonii. – Mistrz - oddechu prowadzi głębokie wdechy i wydechy. – Animator refleksji - zadaje przygotowane pytanie każdemu uczestnikowi z zaproszonego na rytuał zespołu. Zespół ustala: kolejność zaparzania herbat, momenty na oddechy (np. po każdym drugim łyku), slogany dla gospodarza, jakie wypowie po każdym	Dodatkowy materiał dołączony do scenariusza: „Chwila herbaty – chwila spokoju – materiał pomocniczy dla prowadzącego”

		łyku, pytania animatora refleksji, które będzie zadawał gościom ceremonii oraz sposób krótkiego zaproszenia innej drużyny do ceremonii i zakończenia ceremonii. Do wykonania zadania zespoły otrzymują: – herbaty sypkie: rumianek, zielona, jaśminowa, – czajniczek, 8 czarek, sitko/zaparzacz, – łyżeczki, stoper, – opcjonalnie obrusy, kwiaty, wazon i inne przedmioty do dekoracji. Drużyny otrzymują 30 minut na ustalenie szczegółów. Następnie odbywają się ceremonie przygotowane przez kolejne zespoły. Po zakończeniu prezentacji prowadzący zaprasza Uczestników do refleksji nad tym, jak przebiegała praca przy przygotowaniu i przeprowadzeniu rytuału. Proponowane pytania refleksyjne: – Czy udało wam się naprawdę się wyciszyć i oderwać od codziennych myśli? – W jakim stopniu rytuał wprowadził atmosferę skupienia na „tu i teraz”? – Który element ceremonii (oddech, gest nalewania, refleksje) najbardziej pomógł wam wejść w stan uważności? – Co było najtrudniejsze przy tworzeniu tej atmosfery i jak sobie z tym poradziliście?	
--	--	---	--

		– Jakie wnioski możecie wyciągnąć na przyszłość, by jeszcze lepiej wspierać wyciszenie i obecność podczas podobnych zadań? Na zakończenie ćwiczenia prowadzący przyznaje każdej drużynie maks. 20 punktów według dwóch kryteriów: 1. Wyciszenie i atmosfera (0–10 punktów) - ocena, jak skutecznie ceremonia wprowadziła gości w stan spokoju i uważności. 2. Współpraca zespołowa (0–10 punktów) - cena płynności podziału ról i wsparcia między członkami drużyny podczas prowadzenia rytuału.	
Zakończenie warsztatów.	70	Praca zespołowa: wnioski i spostrzeżenia Uczestnicy wykorzystują swoje wcześniejsze zapisy w Kartach spostrzeżeń zespołu i Kartach indywidualnych, by wspólnie porozmawiać o emocjach, odczuciach i wrażeniach, jakie towarzyszyły im podczas zadań. Prowadzący prosi, aby Uczestnicy, w zespołach, w których pracowali, dokonali analizy zapisów tych kart. Zadaniem zespołów jest refleksja na temat najważniejszych momentów z warsztatów – zadań, które były dla zespołów najbardziej interesujące, trudne, stresujące lub po prostu zapadły w pamięć. Tematy do rozmów dla zespołów: – Jakie sytuacje budziły we mnie spokój, a jakie napięcie?	

		– W jaki sposób reaguję, gdy coś mnie zaskakuje lub zaczyna iść „nie po mojej myśli”? – Co robię automatycznie, żeby się uspokoić lub złapać równowagę? – Czy coś nowego odkryłem(-am) o sobie jako osobie działającej w grupie? – Jakie zachowania innych były dla mnie pomocne lub wspierające? – Co z tego, co wydarzyło się podczas warsztatów, warto zapamiętać na przyszłość? Dyskusja moderowana – refleksja po zadaniach Prowadzący zaprasza uczestników do kręgu i inicjuje rozmowę. Podkreśla, że w czasie warsztatów kulinarnych wykorzystane zostały nie tylko umiejętności związane z gotowaniem. Zadania wymagały planowania, współdziałania, podejmowania decyzji w sytuacjach trudnych. W niektórych zadaniach dochodziło do napięć, presji czasu, niepewności, a mimo to zespoły dążyły do tego, aby powstawały potrawy. Następnie prowadzący zadaje pytania: – Jak czuliście się w różnych etapach warsztatów? Co was zaskoczyło? – Jakie momenty uznaliście za najbardziej angażujące – dlaczego? – Jak wasz zespół radził sobie z presją lub nieporozumieniami? – Co według was pomogło wam efektywnie pracować mimo napięcia? – Jakie sposoby (techniki) pomagały Wam regulować emocje i obniżać poziom stresu (mogły to być np. ćwiczenia oddechowe, dzielenie zadań, pauzy)? – Czy zauważyliście u siebie jakieś zmiany – np. większą uważność, spokój, refleksję?	
--	--	--	--

		– Jakie doświadczenia z tych warsztatów chcecie zabrać ze sobą do codzienności? Zamknięcie i ugruntowanie doświadczeń Prowadzący prosi każdego uczestnika, aby w jednym zdaniu dokończył wypowiedź: „Z tych warsztatów zabieram ze sobą...” (np. „...świadomość, że jak nie panikuję, to lepiej mi idzie.”, „...poczucie, że zespół może być oparciem.”). Na zakończenie prowadzący żegna Uczestników. Może wykorzystać do tego niżej wskazany tekst. „Kiedy patrzymy na wielkich szefów kuchni – takich, których oglądamy w programach albo podziwiamy w książkach kulinarnych – rzadko myślimy o tym, z czym oni mierzą się na co dzień. A przecież ich codzienność to nie tylko smaki i estetyka. To często działanie pod presją czasu, w hałasie, w tłumie emocji. Pojawiają się błędy, napięcia, niespodzianki – a mimo to dania trafiają na stół. I to właśnie dlatego mówi się, że profesjonalna kuchnia to także szkoła charakteru. Podczas naszych warsztatów pojawiły się momenty trudne, związane z napięciem, frustracją. Były też chwile śmiechu, spokoju, koncentracji. To wszystko pokazuje, że umiejętność radzenia sobie w trudnych momentach nie rozwija się w teorii, ani na teoretycznych szkoleniach. Kształtuje się w działaniu – kiedy coś nas zaskoczy, kiedy trzeba się szybko	
--	--	---	--

		porozumieć, zmienić plan, ustąpić albo poprosić o pomoc. Takie sytuacje – pełne emocji, napięć, ale też wspólnych rozwiązań – pojawiają się właśnie w codziennym życiu. I dokładnie takie momenty mieliście okazję przeżyć tutaj, podczas pracy zespołowej przy kuchennym stole. Zabierzcie ze sobą nie tylko nowe przepisy, ale też doświadczenie bycia w zespole, świadomość własnych reakcji i to, że nawet jeśli coś jest dla nas trudne i stresujące – można działać dalej. Czasem inaczej, czasem wolniej, ale skutecznie.”	
	20	Zajęcia kończą się uzupełnieniem przez Uczestników Kwestionariusza autodiagnozy - Warsztaty pt.: „Kulinarna podróż do relaksu” (Arkusz dla uczestnika/uczestniczki szkolenia „na wyjściu”). Walidator realizuje proces walidacyjny zgodnie z założeniami Modelu.	Kwestionariusz autodiagnozy oraz informacje dotyczące przeprowadzenia ćwiczeń walidacyjnych znajdują się poniżej w rozdziale 3.3. Walidacja.

3.1.1. Dodatkowe materiały do scenariusza zajęć szkoleniowych: warsztaty pt.: „Kulinarna podróż do relaksu.”

KARTA SPOSTRZEŻEŃ ZESPOŁU						
Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uważność – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje

Śniadanie z odzysku						
Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uważność – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje

Mistrzowie orzechów						
--------------------------------	--	--	--	--	--	--

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uwaga – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Regionalne smaki						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne - Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uważność – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Regionalne smaki						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne - Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uwaga – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Tajemnice ziół						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uwaga – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Śniadaniowa symfonia zmysłów						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uwaga – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Azjatycka kuchnia bez przepisu						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechowe / uwaga – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Chwila herbaty – chwila spokoju						

KARTA SPOSTRZEŻEŃ INDYWIDUALNYCH						
Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego przez Ciebie napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Co najbardziej Cię denerwowało lub frustrowało? – Konkretnie sytuacje lub momenty	Fizyczne i emocjonalne objawy stresu: – Przyspieszone tętno, napięcie mięśni, suchość w ustach itp. – Złość, niepokój, zniechęcenie, rozdrażnienie, itp.	Strategie, które zastosowałeś(-aś), by sobie poradzić: – Świadome oddechy / krótka przerwa – Prośba o pomoc lub wsparcie od innych – Zmiana kolejności zadań / priorytetów	Skuteczność wybranych strategii i sugestie dla siebie: – Co warto powtórzyć / rozwinąć?	Co mogłoby Ci najbardziej pomóc w podobnych sytuacjach w przyszłości? – Narzędzia, wsparcie mentora, dodatkowy czas, usprawniona komunikacja, itp.
Śniadanie z odzysku						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego przez Ciebie napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Co najbardziej Cię denerwowało lub frustrowało? – Konkretnie sytuacje lub momenty	Fizyczne i emocjonalne objawy stresu: – Przyspieszone tętno, napięcie mięśni, suchość w ustach itp. – Złość, niepokój, zniechęcenie, rozdrażnienie, itp.	Strategie, które zastosowałeś(-aś), by sobie poradzić: – Świadome oddechy / krótka przerwa – Prośba o pomoc lub wsparcie od innych – Zmiana kolejności zadań / priorytetów	Skuteczność wybranych strategii i sugestie dla siebie: – Co warto powtórzyć / rozwinąć?	Co mogłoby Ci najbardziej pomóc w podobnych sytuacjach w przyszłości? – Narzędzia, wsparcie mentora, dodatkowy czas, usprawniona komunikacja, itp.
Mistrzowie orzechów						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego przez Ciebie napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Co najbardziej Cię denerwowało lub frustrowało? – Konkretnie sytuacje lub momenty	Fizyczne i emocjonalne objawy stresu: – Przyspieszone tętno, napięcie mięśni, suchość w ustach itp. – Złość, niepokój, zniechęcenie, rozdrażnienie, itp.	Strategie, które zastosowałeś(-aś), by sobie poradzić: – Świadome oddechy / krótka przerwa – Prośba o pomoc lub wsparcie od innych – Zmiana kolejności zadań / priorytetów	Skuteczność wybranych strategii i sugestie dla siebie: – Co warto powtórzyć / rozwinąć?	Co mogłoby Ci najbardziej pomóc w podobnych sytuacjach w przyszłości? – Narzędzia, wsparcie mentora, dodatkowy czas, usprawniona komunikacja, itp.
Tajemnice ziół						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego przez Ciebie napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Co najbardziej Cię denerwowało lub frustrowało? – Konkretnie sytuacje lub momenty	Fizyczne i emocjonalne objawy stresu: – Przyspieszone tętno, napięcie mięśni, suchość w ustach itp. – Złość, niepokój, zniechęcenie, rozdrażnienie, itp.	Strategie, które zastosowałeś(-aś), by sobie poradzić: – Świadome oddechy / krótka przerwa – Prośba o pomoc lub wsparcie od innych – Zmiana kolejności zadań / priorytetów	Skuteczność wybranych strategii i sugestie dla siebie: – Co warto powtórzyć / rozwinąć?	Co mogłoby Ci najbardziej pomóc w podobnych sytuacjach w przyszłości? – Narzędzia, wsparcie mentora, dodatkowy czas, usprawniona komunikacja, itp.
Śniadaniowa symfonia zmysłów						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego przez Ciebie napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Co najbardziej Cię denerwowało lub frustrowało? – Konkretnie sytuacje lub momenty	Fizyczne i emocjonalne objawy stresu: – Przyspieszone tętno, napięcie mięśni, suchość w ustach itp. – Złość, niepokój, zniechęcenie, rozdrażnienie, itp.	Strategie, które zastosowałeś(-aś), by sobie poradzić: – Świadome oddechy / krótka przerwa – Prośba o pomoc lub wsparcie od innych – Zmiana kolejności zadań / priorytetów	Skuteczność wybranych strategii i sugestie dla siebie: – Co warto powtórzyć / rozwinąć?	Co mogłoby Ci najbardziej pomóc w podobnych sytuacjach w przyszłości? – Narzędzia, wsparcie mentora, dodatkowy czas, usprawniona komunikacja, itp.
Azjatycka kuchnia bez przepisu						

Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego przez Ciebie napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Co najbardziej Cię denerwowało lub frustrowało? – Konkretnie sytuacje lub momenty	Fizyczne i emocjonalne objawy stresu: – Przyspieszone tętno, napięcie mięśni, suchość w ustach itp. – Złość, niepokój, zniechęcenie, rozdrażnienie, itp.	Strategie, które zastosowałeś(-aś), by sobie poradzić: – Świadome oddechy / krótka przerwa – Prośba o pomoc lub wsparcie od innych – Zmiana kolejności zadań / priorytetów	Skuteczność wybranych strategii i sugestie dla siebie: – Co warto powtórzyć / rozwinąć?	Co mogłoby Ci najbardziej pomóc w podobnych sytuacjach w przyszłości? – Narzędzia, wsparcie mentora, dodatkowy czas, usprawniona komunikacja, itp.
Chwila herbaty – chwila spokoju						

ĆWICZENIE: MISTRZOWIE ORZECHÓW

OPIS ORZECHÓW	
Przeczytajcie opisy orzechów. Zastanówcie się jakie orzechy zostały zaprezentowane. Przy kolejnych numerach wpiszcie wybrane przez Was nazwy.	
Nr 1	Orzech...
– Kraj występowania: Włochy, USA, Turcja – Właściwości zdrowotne: bogaty w kwasy tłuszczowe omega-3, wspomaga funkcjonowanie mózgu, obniża poziom złego cholesterolu. – Wpływ na układ nerwowy: wspomaga koncentrację i poprawia pamięć, działa łagodząco na stres. – Walory smakowe: smak łagodny, lekko gorzkawy, orzechowy aromat. – Zastosowanie w kuchni: Idealny do sałatek, ciast, musli, dań wytrawnych.	
Nr 2	Orzech...
– Kraj występowania: Indie, Brazylia, Wietnam – Właściwości zdrowotne: zawiera magnez, poprawia funkcjonowanie układu nerwowego, reguluje poziom cukru we krwi. – Wpływ na układ nerwowy: działa uspokajająco, zmniejsza stres, wspomaga radzenie sobie z napięciem. – Walory smakowe: smak łagodny, kremowy, lekko słodkawy. – Zastosowanie w kuchni: doskonały do dipów, kuchni azjatyckiej, przekąsek.	
Nr 3	Orzech...
– Kraj występowania: Brazylia, Wenezuela – Właściwości zdrowotne: bogaty w selen, działa przeciwutleniająco, wspomaga układ odpornościowy, zdrowie tarczycy. – Wpływ na układ nerwowy: pomaga w walce ze stresem, poprawia nastrój. – Walory smakowe: smak maślany, z lekko słodkawym posmakiem. – Zastosowanie w kuchni: świetny do deserów, musli, surowy.	
Nr 4	Orzech...
– Kraj występowania: Turcja, Polska, Włochy – Właściwości zdrowotne: bogaty w witaminę E, korzystny dla układu krążenia, obniża poziom cholesterolu. – Wpływ na układ nerwowy: wspomaga regenerację układu nerwowego, zmniejsza napięcie nerwowe. – Walory smakowe: Intensywny, lekko słodki, orzechowy smak. – Zastosowanie w kuchni: idealny do wypieków, czekoladek, kremów orzechowych.	
Nr 5	Orzech...
– Kraj występowania: Hiszpania, Włochy, Kalifornia (USA)	

– Właściwości zdrowotne: bogaty w białko, błonnik, witaminę E, zdrowe tłuszcze. – Wpływ na układ nerwowy: działa uspokajająco, poprawia nastrój, zmniejsza objawy stresu. – Walory smakowe: delikatny, lekko słodki, migdałowy aromat. – Zastosowanie w kuchni: doskonały do deserów, batoników, napojów roślinnych.	
Nr 6	Orzech...
– Kraj występowania: USA, Meksyk – Właściwości zdrowotne: zawiera zdrowe tłuszcze, błonnik, witaminy, minerały, wspomaga zdrowie serca. – Wpływ na układ nerwowy: pomaga w utrzymaniu równowagi emocjonalnej, łagodzi stres. – Walory smakowe: słodki, maślany smak, aromat karmelu. – Zastosowanie w kuchni: Idealny do ciast, przekąsek.	
Nr 7	Orzech...
– Kraj występowania: Iran, USA, Turcja – Właściwości zdrowotne: bogaty w witaminy B6, wspomaga pracę mózgu, poprawia pamięć, wzmacnia serce. – Wpływ na układ nerwowy: pomaga w walce ze stresem, poprawia koncentrację. – Walory smakowe: lekko słony, orzechowy smak z nutą umami. – Zastosowanie w kuchni: doskonały do deserów, sałatek, dań wytrawnych.	
Nr 8	Orzech...
– Kraj występowania: Australia, Hawaje – Właściwości zdrowotne: wspomaga zdrowie serca, obniża poziom cholesterolu, bogaty w antyoksydanty. – Wpływ na układ nerwowy: pomaga w redukcji stresu i poprawie nastroju. – Walory smakowe: smak maślany, lekko słodkawy. – Zastosowanie w kuchni: idealny do ciastek, deserów, a także jako przekąska.	
Nr 9	Orzech...
– Kraj występowania: Brazylia, Indie, Chiny – Właściwości zdrowotne: bogaty w białko, błonnik, witaminy E i B, pomaga w utrzymaniu zdrowych kości i układu nerwowego. – Wpływ na układ nerwowy: zawiera tryptofan, który wspomaga produkcję serotoniny (hormonu szczęścia), co pomaga w walce ze stresem. – Walory smakowe: lekko słodkawy, orzechowy smak z delikatną nutą soli. – Zastosowanie w kuchni: doskonały do masła orzechowego, przekąsek, ciast.	
Nr 10	Orzech...
– Kraj występowania: Karaiby, Azja Południowo-Wschodnia, Filipiny – Właściwości zdrowotne: zawiera zdrowe tłuszcze, poprawia trawienie, wspomaga układ odpornościowy. – Wpływ na układ nerwowy: działa uspokajająco, łagodzi napięcie nerwowe, poprawia nastrój. – Walory smakowe: smak delikatny, tropikalny, lekko słodki. – Zastosowanie w kuchni: doskonały do deserów, napojów, curry i potraw azjatyckich.	

ĆWICZENIE: TAJEMNICE ZIOŁ – materiał pomocniczy dla prowadzącego**1. Działanie uspokajające i przeciw lękowe**

Niektóre zioła wykazują działanie relaksujące, pomagając w łagodzeniu napięcia nerwowego, stanów lękowych i stresu. Wspierają układ nerwowy, zmniejszając uczucie niepokoju i poprawiając ogólne samopoczucie.

Zioła o działaniu uspokajającym:

Melisa lekarska (*Melissa officinalis*) – działa uspokajająco, relaksuje układ nerwowy, łagodzi objawy stresu i ułatwia zasypianie.

Waleriana (*Valeriana officinalis*) – redukuje napięcie nerwowe, wspomaga głęboki sen i łagodzi stany lękowe.

Szyszki chmielu (*Humulus lupulus*) – wykazują działanie wyciszające, pomagają w problemach ze snem i nadmiernym pobudzeniem nerwowym.

Passiflora (*Passiflora incarnata*) – stosowana w leczeniu bezsenności i lęków, wspiera stabilizację nastroju.

Rumianek (*Matricaria chamomilla*) – działa uspokajająco, wspiera regenerację organizmu i łagodzi napięcie nerwowe.

Babka lancetowata (*Plantago lanceolata*) – wspomaga organizm w stanach przewlekłego napięcia.

2. Wspomaganie snu i regeneracji

Bezsennaść i problemy ze snem mogą negatywnie wpływać na układ nerwowy, prowadząc do zmęczenia, problemów z koncentracją i zwiększonej drażliwości. Niektóre zioła ułatwiają zasypianie, poprawiają jakość snu i działają relaksująco.

Zioła poprawiające sen:

Lawenda (*Lavandula angustifolia*) – jej aromat działa kojąco, obniża poziom stresu i pomaga zasnąć.

Werbena cytrynowa (*Aloysia citrodora*) – wspomaga relaks i poprawia jakość snu.

Mięta (*Mentha*) – łagodzi napięcie, wspomaga relaksację i ułatwia odprężenie przed snem.

3. Poprawa koncentracji i funkcji poznawczych

Niektóre zioła mają właściwości nootropowe – poprawiają pamięć, koncentrację i funkcjonowanie mózgu poprzez zwiększenie przepływu krwi w mózgu oraz ochronę neuronów przed uszkodzeniem.

Zioła wspomagające funkcje poznawcze:

Miłorąb japoński (*Ginkgo biloba*) – poprawia krążenie mózgowe, zwiększa dotlenienie mózgu i wspiera pamięć.

Żeń-szeń (*Panax ginseng*) – działa stymulująco na układ nerwowy, zwiększa zdolność do skupienia i dodaje energii.

Rozmaryn (*Rosmarinus officinalis*) – pobudza umysł, poprawia zdolności poznawcze i redukuje zmęczenie psychiczne.

Imbir (*Zingiber officinale*) – wspiera funkcje poznawcze i poprawia ukrwienie mózgu.

4. Wzmacnianie odporności na stres i zmęczenie

Niektóre zioła należą do grupy adaptogenów, które pomagają organizmowi przystosować się do stresu i zwiększyć jego odporność psychiczną.

Zioła adaptogenne:

Ashwagandha (*Withania somnifera*) – obniża poziom kortyzolu (hormonu stresu), poprawia nastrój i wspiera równowagę psychiczną.

Różeniec górski (*Rhodiola rosea*) – zwiększa odporność na stres, poprawia wydajność umysłową i redukuje zmęczenie.

Bacopa monnieri – wzmacnia pamięć i redukuje objawy przewlekłego stresu.

Czarnuszka (*Nigella sativa*) – wykazuje działanie adaptogenne, wspiera układ nerwowy w sytuacjach stresowych.

5. Regulacja nastroju i działanie przeciwdepresyjne

Niektóre zioła mają właściwości antydepresyjne, pomagając regulować poziom serotoniny i dopaminy – neuroprzekaźników odpowiedzialnych za dobre samopoczucie.

Zioła poprawiające nastrój:

Dziurawiec (*Hypericum perforatum*) – naturalny antydepresant, wspomaga walkę z łagodnymi i umiarkowanymi stanami depresyjnymi.

Szafran (*Crocus sativus*) – poprawia nastrój i działa antydepresyjnie poprzez zwiększenie poziomu serotoniny.

Tymianek (*Thymus vulgaris*) – działa wspierająco na układ nerwowy i poprawia nastrój.

ĆWICZENIE: AZJATYCKA KUCHNIA BEZ PRZEPISU

PRZEPIS NA DANIE Stir-Fry z Kurczakiem, Tofu i Bambusem	
Składniki: - 200g piersi z kurczaka (pokrojonej w paski), - 200g serka tofu (pokrojonego w kostkę), - 100g kiełków bambusa (świeżych lub konserwowanych), - 250g makaronu ryżowego, - 1 papryka czerwona (pokrojona w paski), - 100g grzybów shiitake (pokrojonych w plasterki), - 3 łyżki sosu sojowego, - 1 łyżka pasty miso, - 2 cm kawałek świeżego imbiru (starty), - 1 ząbek czosnku (posiekany), - 1 papryczka chili (opcjonalnie, pokrojona), - 1 łyżka oleju sezamowego, - 1 łyżka octu ryżowego, - prażony sezam (do posypania).	Przygotowanie: 1. Ugotuj makaron ryżowy zgodnie z instrukcjami na opakowaniu. Odcedź i odstaw. 2. W dużej patelni lub woku rozgrzej olej sezamowy. Dodaj posiekany czosnek i starty imbir, smaż przez 1 minutę, aż zaczną pachnieć. 3. Dodaj pokrojoną pierś z kurczaka i smaż przez 5-6 minut, aż kurczak będzie w pełni ugotowany. 4. Dodaj grzyby shiitake lub pieczarki, paprykę czerwoną oraz kiełki bambusa. Smaż przez kolejne 3-4 minuty. 5. Wlej sos sojowy, pastę miso oraz ocet ryżowy. Wymieszaj, a następnie dodaj pokrojone tofu i smaż przez kolejne 2 minuty. 6. Dodaj ugotowany makaron ryżowy i dobrze wymieszaj, aby składniki się połączyły. 7. Dodaj pokrojoną papryczkę chili. 8. Przełóż danie na talerze, posyp prażonym sezamem.

ĆWICZENIE: CHWILA HERBATY – CHWILA SPOKOJU – materiał pomocniczy dla prowadzącego

Ichi-go ichi-e to głęboko zakorzeniona w kulturze japońskiej filozofia uważności, której korzenie sięgają tradycyjnej ceremonii herbacianej (chanoyu). Termin dosłownie oznacza „jedno spotkanie, jedna chwila” i podkreśla, że każda chwila – nawet pozornie zwyczajna – jest niepowtarzalna.

W praktyce rytuału ichi-go ichi-e chodzi o:

1. Celebrację detalu

- Każdy etap – od odmierzania liści herbaty, przez precyzyjne zalanie ich wodą o odpowiedniej temperaturze, aż po sposób, w jaki nalewamy napar do czarek – traktowany jest jak małe dzieło sztuki. Dzięki temu uczymy się dostrzegać piękno i wartość w codziennych gestach.

2. Uważność na „tu i teraz”

- Uczestnicy odcinają się od hałasu zewnętrznego, wyciszają myśli o przeszłości i przyszłości, a zamiast tego skupiają pełną uwagę na doznaniach zmysłowych: ciepło czarki w dłoni, aromat unoszących się liści, delikatny smak naparu. Ten rodzaj skoncentrowanego odbioru przełamuje automatyczny tryb działania i koi napięcie.

3. Wspólna przestrzeń spokoju

- Rytuał tworzy mikroświat oderwany od codziennych zmartwień. Wspólna, niemal „cicha” praktyka buduje między uczestnikami poczucie bliskości i zrozumienia, sprzyjając budowaniu empatii i wzajemnego wsparcia.

4. Przemijalność chwili

- Każde parzenie herbaty i każdy łyk są jedyne w swoim rodzaju – raz przegapione, nie mogą zostać powtórzone w identyczny sposób. Świadomość tej ulotności ma działanie wyciszające i porządkujące nasz umysł, ucząc akceptacji tego, że życie to jednorazowy, nieustannie zmieniający się proces.

5. Zastosowanie w codzienności

- Choć ichi-go ichi-e rodziło się w klasztornych herbaciarniach, jego zasady można wprowadzić do każdego aspektu dnia: rodzinnego śniadania, krótkiej przerwy w pracy czy wieczornego spaceru. Kluczem jest uważne wykonywanie nawet najmniejszego działania z pełną świadomością jego wartości.

Dzięki praktyce ichi-go ichi-e rozwijamy zdolność zatrzymywania się, obniżamy poziom stresu i wzmacniamy zdolność dostrzegania pozytywnych aspektów każdego dnia. To prosty, a zarazem potężny sposób na wprowadzenie spokoju i głębokiej obecności do naszego życia.

3.2. Diagnoza

Diagnoza będzie prowadzona w formie kwestionariusza samooceny. Kwestionariusz samooceny opracowano w oparciu o deskryptory Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK).

Uczestnicy/Uczestniczki szkolenia dokonają autorefleksji w obszarze kompetencji związanych z radzeniem sobie ze stresem i frustracją. Obszary do diagnozy odnoszą się do poziomów ERK.

Uczestnicy/Uczestniczki szkolenia zostaną zaproszeni/zaproszone do dokonania samooceny.

Autorefleksja na początku pierwszego dnia szkoleniowego dostarczy informacji o samopoczuciu uczestników/uczestniczek szkolenia w odniesieniu do poziomu, na jakim w ich odczuciu kształtuje się u nich kompetencja, która będzie rozwijana podczas szkolenia i będzie stanowiła „diagnozę na wejściu”.

Analiza arkuszy diagnostycznych dostarczy informacji o poziomie kompetencji, która będzie podnoszona podczas szkolenia poprzez uczenie „nie wprost”.

KWESTIONARIUSZ AUTODIAGNOZY

Warsztaty pt.: „Kulinarna podróż do relaksu”.

Arkusz „na wejściu” z uwzględnieniem poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji

Witaj!

Miło nam, że bierzesz udział w warsztacie „Kulinarna podróż do relaksu”.

Na początku warsztatu prosimy Cię o wypełnienie krótkiej ankiety dotyczącej Twojej kompetencji radzenia sobie ze stresem i frustracją.

To okazja do zastanowienia się, jak reagujesz na sytuacje presji, jakie strategie stosujesz oraz jakie obszary warto rozwijać.

Twoje odpowiedzi są poufne i posłużą wyłącznie do celów edukacyjnych. Dziękujemy za szczerość i refleksyjność!

Twoim zadaniem jest oszacowanie na skali od 1 do 5 poziomu swoich umiejętności w danym obszarze, gdzie **1 oznacza niski poziom, a 5 – wysoki**.

Otocz kółkiem odpowiednią cyfrę, która najlepiej opisuje Twoje aktualne umiejętności w danym obszarze.

1	Potrafię rozpoznać u siebie oznaki napięcia (np. rozdrażnienie, przyspieszony oddech, napięcie mięśni). (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość)	1	2	3	4	5
2	Potrafię zastosować proste techniki redukcji napięcia (np. głęboki oddech, napinanie i rozluźnienie mięśni). Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
3	W sytuacji presji potrafię podzielić zadanie i działać krok po kroku. Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
4	W zespole potrafię działać tak, by zmniejszyć napięcie i frustrację innych (np. przez rozmowę, wsparcie) Poziom 5-6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5
5	Kiedy doświadczam stresu, potrafię określić, co go wywołało i co mogę zmienić następnym razem, aby go uniknąć Poziom 5-6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5
6	Umiem korzystać ze stresujących sytuacji jako źródła rozwoju i nauki o sobie Poziom 7-8 (Ekspercka refleksja)	1	2	3	4	5

Wpisz swoje imię i nazwisko:

3.3. Walidacja

Walidacja efektów uczenia się w obszarze kompetencji:

radzenia sobie ze stresem i frustracją,

zostanie przeprowadzona z wykorzystaniem trzech metod:

- **autorefleksji uczestników/uczestniczek,**
- **obserwacji,**
- **karty spostrzeżeń indywidualnych i zespołowych.**

Zaprojektowany proces walidacji opiera się na analizie arkuszy wypełnianych przez uczestników/uczestniczki warsztatów oraz na obserwacji uczestników/uczestniczek w działaniu.

Obserwacja dwunastu osób przez trzy dni trwania warsztatu pozwoli na weryfikację rozwoju w zakresie kompetencji uczonej „nie wprost”.

Dodatkowym źródłem informacji będą arkusze autorefleksji „na wejściu” i „na wyjściu” oraz karty spostrzeżeń indywidualnych. Karty spostrzeżeń grupowych należy traktować jako materiał uzupełniający.

3.3.1 Autorefleksji uczestników/uczestniczek,

Kwestionariusz diagnozy wypełniony przez uczestniczki/uczestników na początku pierwszego dnia szkolenia („na wejściu”) i na zakończenie trzeciego dnia („na wyjściu”) pozwoli ustalić czy i w jakim zakresie nastąpił u uczestniczek/uczestników szkolenia wzrost rozwijanej kompetencji.

KWESTIONARIUSZ AUTODIAGNOZY

Warsztaty pt.: „Kulinarna podróż do relaksu”.

Arkusz „na wyjściu” z uwzględnieniem poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji

Gratulacje!

Dobiegł końca Twój udział w warsztacie „Kulinarna podróż do relaksu”.

Zanim się pożegnamy, zapraszamy Cię do ponownego przyjrzenia się swojej kompetencji radzenia sobie ze stresem i frustracją.

Wypełniając ten arkusz, masz okazję:

- zastanowić się, co udało Ci się odkryć i rozwinąć,
- zauważyć zmiany w swoim sposobie działania i reagowania na napięcie,
- podsumować swój osobisty proces uczenia się.

Twoje odpowiedzi pozostają anonimowe i służą wyłącznie Twojej autorefleksji oraz edukacyjnemu podsumowaniu warsztatu.

Twoim zadaniem jest oszacowanie na skali od 1 do 5 poziomu swoich umiejętności w danym obszarze, gdzie **1 oznacza niski poziom, a 5 – wysoki**.

Otocz kółkiem odpowiednią cyfrę, która najlepiej opisuje Twoje aktualne umiejętności w danym obszarze.

1	Potrafię rozpoznać u siebie oznaki napięcia (np. rozdrażnienie, przyspieszony oddech, napięcie mięśni). (Poziom 1-2 – Podstawowa świadomość)	1	2	3	4	5
2	Potrafię zastosować proste techniki redukcji napięcia (np. głęboki oddech, napinanie i rozluźnienie mięśni). Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
3	W sytuacji presji potrafię podzielić zadanie i działać krok po kroku. Poziom 3-4 (Zastosowanie w praktyce)	1	2	3	4	5
4	W zespole potrafię działać tak, by zmniejszyć napięcie i frustrację innych (np. przez rozmowę, wsparcie) Poziom 5-6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5
5	Kiedy doświadczam stresu, potrafię określić, co go wywołało i co mogę zmienić następnym razem, aby go uniknąć Poziom 5-6 (Krytyczna analiza)	1	2	3	4	5
6	Umiem korzystać ze stresujących sytuacji jako źródła rozwoju i nauki o sobie Poziom 7-8 (Ekspercka refleksja)	1	2	3	4	5

Wpisz swoje imię i nazwisko:

3.3.2. Obserwacja

Obserwacja będzie ukierunkowana na identyfikację sposobu rozpoznawania objawów napięcia, stosowania technik regulacji stresu, konstruktywnego działania pod presją, współpracy w zespole w sytuacjach trudnych oraz refleksji nad własnymi reakcjami i strategią działania.

Obserwacja będzie prowadzona we wszystkich dniach warsztatu, w czasie realizacji zadań kulinarnych i aktywności zespołowych. Notatki jakościowe (przykłady sytuacji i zachowań) zapisywane będą bezpośrednio w arkuszu lub na karteczkach post-it i umieszczane w odpowiednich miejscach arkusza. Rekomenduje się wydruk arkusza w większym formacie.

Materiał z obserwacji będzie ponadto źródłem do opracowania informacji zwrotnej w formie kilkuzdaniowego listu. Do jej przygotowania można również wykorzystać zaproponowany poniżej szablon.

ARKUSZ OBSERWACYJNY – WALIDACJA KOMPETENCJI**Warsztaty pt.: „Kulinarna podróż do relaksu”****Data:****Obserwator/Obserwatorka:****Jak wypełniać arkusz? Wskazówki dla obserwatora/obserwatorki**

- Obserwuj uczestników/uczestniczki podczas zadań praktycznych i pracy zespołowej (np. podczas przygotowywania potraw, rywalizacji kulinarnej, prezentacji).
- Notuj na bieżąco w arkuszu lub na karteczkach post-it i wklejaj do arkusza.
- Zachowaj obiektywizm — dokumentuj konkretne sytuacje i przykłady, unikaj ocen ogólnych.
- W kolumnie „Zaobserwowane” zaznacz „tak” lub „nie” dla każdego uczestnika/uczestniczki.

Przykłady na to, po czym poznać u uczestnika/uczestniczki, że osiągnął/osiągnęła dany efekt uczenia się.

Rozpoznawanie stresu i jego źródeł

- Wypowiada się o swoim stanie (np. „Zaczynam się denerwować, bo czas się kończy”).
- Zgłasza, co wywołuje u niego/u niej napięcie (np. „Nie wiem, jak podzielić składniki, to mnie stresuje”).
- Sygnalizuje objawy fizyczne lub emocjonalne (np. mówi o napięciu w ciele, frustracji).
- Zauważa i nazywa sytuacje trudne podczas zadania.

Reagowanie na sytuacje stresowe

- Stosuje techniki regulowania napięcia (np. robi pauzę, bierze głęboki oddech, uspokaja głosem zespół).
- Proponuje chwilowe zatrzymanie pracy, zmianę sposobu działania.
- Widać, że świadomie zwalnia tempo lub reorganizuje swoje zadanie, by poradzić sobie ze stresem.

Współpraca pod presją

- Proponuje rozwiązania, które ułatwiają zespołowi pracę w trudnej sytuacji (np. „Może podzielimy się tak: ty kroisz, ja gotuję”).
- Aktywnie wspiera innych, np. pomaga, przejmuje część obowiązków, gdy widzi czyjeś napięcie.
- Dbą o komunikację — np. uspokaja zespół, zachęca do działania mimo presji.
- Unika eskalowania konfliktów i nie wprowadza chaosu do działania grupy.

Refleksyjność i uczenie się

- Modyfikuje swój sposób działania po doświadczeniu trudności (np. „Spróbuję inaczej, bo tamto się nie sprawdziło”).
- Proponuje inny podział zadań w zespole, gdy widzi, że wcześniejszy układ nie działał.
- Wybiera inne techniki zaradcze niż początkowo.
- Potrafi wyjaśnić swoje decyzje (np. „Zmieniliśmy plan, bo zaczęliśmy się spieszyć i robiło się nerwowo”).

Kwestionariusz zbiorczego arkusza obserwacji

Obszar kompetencji	Poziom ERK	Deskryptor efektów uczenia się	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9	U10	U11	U12	Zaobserwowano TAK/NIE
Rozpoznawanie stresu i jego źródeł	Poziom 1–2	Rozpoznaje podstawowe oznaki napięcia i proste stresory.													
Reagowanie na sytuacje stresowe	Poziom 3–4	Stosuje proste techniki radzenia sobie ze stresem w praktyce.													
Współpraca pod presją	Poziom 3–4	Wspiera zespół, proponuje rozwiązania zmniejszające napięcie.													
Refleksyjność i uczenie się	Poziom 5–6	Modyfikuje swoje działania i strategię radzenia sobie ze stresem w odpowiedzi na zmieniające się warunki													

SZABLON INFORMACJI ZWROTNEJ DLA UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI

Imię i nazwisko uczestnika: _____

Data: _____

Obserwator/ka: _____

Drogi/a _____,

Dziękujemy za Twój aktywny udział w warsztacie. Poniżej znajdziesz informację zwrotną dotyczącą Twojego rozwoju.

Twoje mocne strony:







Mamy nadzieję, że doświadczenie zdobyte podczas szkolenia przyczyni się do dalszego rozwijania Twoich kompetencji i wrażliwości. Dziękujemy za Twoje zaangażowanie!

Z pozdrowieniami,

Zespół szkoleniowy

3.3.3. Karty spostrzeżeń indywidualnych i zespołowych

Uczestnicy i uczestniczki będą wypełniali indywidualne i zespołowe karty spostrzeżeń podczas całego trwania warsztatów. Analiza jakościowa zebranego materiału dostarczy osobie prowadzącej proces walidacji informacji na temat uczonej „nie wprost” kompetencji zarówno z perspektywy poszczególnych osób jak też zespołów zadaniowych.

KARTA SPOSTRZEŻEŃ INDYWIDUALNYCH						
Nazwa ćwiczenia	Poziom odczuwanego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgoda w wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechu / uważność – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Śniadanie z odzysku						
Mistrzowie orzechów						
Regionalne smaki						
Tajemnice ziół						
Śniadaniowa symfonia zmysłów						
Azjatycka kuchnia bez przepisu						
Chwila herbaty –						

chwila spokoju						
-------------------	--	--	--	--	--	--

KARTA SPOSTRZEŻEŃ ZESPOŁU

	Poziom odczuwany ego napięcia (skala 1–5 gdzie 1 = brak napięcia, 5 = bardzo wysoki) – Krótkie uzasadnienie oceny	Główne źródła stresu i frustracji: – Presja czasu – Niezgodność wizji w zespole – Niewystarczające zasoby / składniki – Trudności techniczne lub logistyczne – Inne...	Reakcje zespołu na napięcie: – Zachowania wspierające (np. wzajemne motywowanie, dzielenie się zadaniami) – Zachowania utrudniające (np. podnoszenie głosu, unikanie rozmów) – Inne...	Zastosowane strategie radzenia sobie: – Krótkie przerwy od zadania – Techniki oddechu / uważność – Jasny podział ról i obowiązków – Wspólne ustalenie priorytetów	Efektywność strategii i wnioski: – Co zadziałało najlepiej? – Co warto zmienić następnym razem?	Pomysły na wzmocnienie wsparcia w zespole: – Dodatkowe zasady komunikacji – Sugerowane krótkie rytuały relaksacyjne przed startem / w połowie zadania – Inne propozycje
Śniadanie z odzysku						
Mistrzowie orzechów						
Regionalne smaki						
Tajemnice ziół						
Śniadaniowa symfonia zmysłów						
Azjatycka kuchnia bez przepisu						
Chwila herbaty – chwila spokoju						

Osoba prowadząca walidację może wykorzystać do analizy kart indywidualnych i grupowych poniższe arkusze:

ARKUSZ DO ANALIZY KART INDYWIDUALNYCH						
Uczestnik/ uCzestniczka	Poziom odczuwanego napięcia (średnia ocena / komentarz)	Najczęściej wskazywane źródła stresu i frustracji	Najczęstsze reakcje na napięcie (deklarowane)	Stosowane strategie radzenia sobie	Efektywność strategii radzenia sobie/wnioski	Jakie proponuje wnioski / zmiany?
U1						
U2						
U3						
U4						
U5						
U6						
U7						
U8						
U9						
U10						
U11						
U12						

ARKUSZ DO ANALIZY KART GRUPWYCH

Grupa	Poziom odczuwanego napięcia (średnia ocena / komentarz)	Najczęściej wskazywane źródła stresu	Reakcje zespołu na napięcie (wspierające/ utrudniające)	Strategie stosowane przez zespół	Co zespół uznał za skuteczne?	Jakie wnioski / propozycje zmian zespół zgłosił?
Zespół I. w składzie: 1. 2. 3. 4.						
Zespół II. w składzie: 1. 2. 3. 4.						
Zespół III. w składzie: 1. 2. 3. 4.						

MIKROPOŚWIADCZENIA

W opracowanym Modelu rozwijania i poświadczania kompetencji społecznych osób dorosłych wykorzystane zostaną cyfrowe odznaki (mikropoświadczenia) zgodne ze standardem Open Badge 2.0. Stanowią one nowoczesne narzędzie dokumentowania efektów uczenia się i będą przyznawane osobom, które pozytywnie przejdą proces walidacji zaprojektowany w ramach modelu.

Mikropoświadczenia wydawane w ramach projektu będą zawierać: nazwę i opis osiągnięcia, dane uczestnika, informacje o instytucji, kryteria przyznania, datę przyznania.

Zastosowanie międzynarodowego standardu Open Badge 2.0 gwarantuje, że poświadczenia będą czytelne, interoperacyjne i uznawane w różnych środowiskach – edukacyjnym, społecznym i zawodowym.

Proces przyznawania mikropoświadczeń będzie wspierany przez dedykowaną platformę, która umożliwi wprowadzenie danych uczestników, wygenerowanie indywidualnych zaproszeń do ich profili oraz automatyczne wystawienie i przechowanie odznaki.

Po zakończeniu walidacji, osoba pełniąca rolę walidatora uzupełni formularz online, co zainicjuje przyznanie mikropoświadczenia.

Uczestnik otrzyma wiadomość e-mail z linkiem umożliwiającym odbiór odznaki po zalogowaniu się na platformę.

Mikropoświadczenia stanowią będą mierzalny, cyfrowy dowód nabycia konkretnych kompetencji społecznych, rozwijanych w ramach zaplanowanych warsztatów i procesów walidacyjnych. Ich wdrożenie wspiera ideę uczenia się przez całe życie i pozwala na budowanie indywidualnych ścieżek rozwoju w sposób modułowy, elastyczny i zgodny z potrzebami uczestników.