



Jak to działa?

publikacja multimedialna

www.well-support.eu



Co-funded by
the European Union

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.

Niniejsza publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0).

Nadszedł czas, aby zastanowić się nad tym, jak pracujemy, pomagając innym

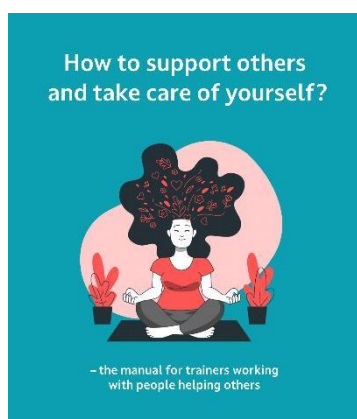
Czy wystarczająco dbamy o siebie, czy też poświęcamy całą naszą energię na wspieranie innych, zapominając o własnym samopoczuciu? Nadszedł czas, aby zdać sobie z tego sprawę i przedyskutować tę kwestię w naszych organizacjach. Nadszedł czas, aby znaleźć rozwiązania, które nie tylko służą ludziom, którym pomagamy - tym w potrzebie i w kryzysie - ale także przynoszą korzyści nam, osobom zapewniającym to wsparcie.



CZAS NA DOBROSTAN

Przygotowaliśmy Podręcznik Dobrostanu dla wszystkich profesjonalistów wspierających innych: trenerów, coachów, pracowników socjalnych lub liderów. Ten unikalny zasób odnosi się do powszechnego wyzwania w naszej dziedzinie: tendencji do pomijania naszego dobrego samopoczucia podczas wykonywania naszej pracy. Narzędzia zawarte w tym podręczniku mają na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu i utrzymanie skuteczności, z korzyścią zarówno dla osób, którym służymy, jak i dla szerszej społeczności.

Podczas warsztatów pilotażowych stworzyliśmy materiały edukacyjne dla trenerów i edukatorów zawierające wskazówki i porady, korzystać z narzędzi i Matrycy Dobrego Wsparcia, jak pracować z różnymi grupami i jak podejść do tematu dobrego samopoczucia. Zapraszamy do zapoznania się z Podręcznikiem Well-support, a następnie do obejrzenia filmów i wniosków z praktycznego wykorzystania Podręcznika.



[DOWNLOAD \(ENG\)](#)



www.well-support.eu

Korzystanie z matrycy dobrego wsparcia podczas pracy z zespołami



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Agnieszka Borek
Organizacja	Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych
Miasto, kraj szkolenia	Toruń, Polska
Liczba osób w grupie pilotażowej	5
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy socjalni i wychowawcy
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ciągłe lub jednorazowe	Wartości kształtujące kulturę dobrego wsparcia Jednorazowe szkolenie
Wyniki spotkania/procesu/warsztatów	<p>Kluczowe wyniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy uzyskali głębsze zrozumienie kluczowych wartości dobrostanu (np. godność, równowaga, zaufanie, integracja) i ich znaczenia w sektorze organizacji pozarządowych. Zastanawiali się, w jaki sposób wartości te wpływają na ich pracę, relacje i podejmowanie decyzji. • Zespół zidentyfikował luki i mocne strony w sposobie, w jaki ich organizacja obecnie integruje wartości dobrostanu z codziennymi operacjami. Omówili praktyczne kroki mające na celu poprawę dostosowania, takie jak wdrażanie wspierających polityk, poprawa komunikacji i wspieranie kultury wzajemnego szacunku i troski. • Członkowie zespołu wzmocnili swoje kontakty interpersonalne. Uświadomili sobie znaczenie

	<p>bezpieczeństwo psychiczne i stworzył strategię zapewniającą bardziej otwarte, oparte na zaufaniu środowisko pracy.</p> <p>Uczestnicy uznali potrzebę zrównoważonych praktyk pracy, zajmując się kwestiami takimi jak wypalenie zawodowe i stres. Współtworzyli praktyczne strategie dobrego samopoczucia, takie jak zorganizowane przerwy, elastyczna organizacja pracy i mechanizmy wsparcia rówieśniczego.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warsztaty te umożliwiły zespołowi proaktywne kultywowanie kultury pracy opartej na wartościach, zapewniając, że dobre samopoczucie pozostaje fundamentalnym elementem ich rozwoju organizacyjnego i skuteczności. Wspierając wspierające i odporne środowisko zespołowe, oni lepiej przygotowani do podtrzymywania swojej misji, jednocześnie stawiając na pierwszym miejscu własne dobre samopoczucie.
Potrzeby grupy docelowej	<p>Pięciosobowy zespół organizacji pozarządowych działa w sektorze społecznym o dużym wpływie, w którym emocjonalne i psychiczne samopoczucie jest często kwestionowane przez wymagające obciążenie pracą, ograniczone zasoby i narażenie na trudne kwestie społeczne.</p> <p>Zidentyfikowane potrzeby:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Członkowie zespołu wyrazili zapotrzebowanie na praktyczne narzędzia i strategię pozwalające zachować zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Często borykają się z chronicznym stresem i zmęczeniem emocjonalnym, co sprawia, że dbanie o siebie i dobre samopoczucie zbiorowe staje się priorytetem dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju. 2. Zespołowi brakowało jasnych zasad dotyczących dobrego samopoczucia i ustrukturyzowanych mechanizmów wsparcia. Starali się opracować praktyczne wytyczne dotyczące wspólnej odpowiedzialności, elastycznej organizacji pracy i wzajemnego wsparcia. 3. Jako organizacja pozarządowa pracująca nad projektami społecznymi, zespół potrzebował strategii podtrzymywania motywacji, zaangażowania i odporności. Chcieli zbadać, jaki sposób zintegrować zasady dobrostanu z codziennymi praktykami bez uszczerbku dla skuteczności projektów. ich pracy.
UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	Gra ekspedycyjna
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	<p>Wybrałem <i>grę Rejsdla</i> tego pięciosobowego zespołu organizacji pozarządowych, ponieważ bezpośrednio odpowiada ona na ich kluczowe wyzwania i potrzeby, zapewniając jednocześnie angażujące, refleksyjne i budujące zespół doświadczenie. Biorąc pod uwagę ich pracę w sektorze wpływu społecznego, w którym dobrobyt i odporność mają kluczowe znaczenie, gra ta oferuje</p>

	ustrukturyzowany, ale dynamiczny sposób na zbadanie współpracy, podejmowania decyzji
	podejmowanie decyzji i współodpowiedzialność w wymagającym środowisku.
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<ul style="list-style-type: none"> • Gra zapewnia środowisko niskiego ryzyka, w którym uczestnicy mogą przetestować różne style przywództwa i podejmowania decyzji. Doświadczając porażek i sukcesów w ustrukturyzowanym otoczeniu, mogą zastanowić się nad ich podejścia i zastosować wyciągnięte wnioski w rzeczywistych scenariuszach. • Gra Rejs jest bardzo elastyczna i może być dostosowana do różnych dynamik zespołu, struktur przywództwa i celów organizacyjnych. Niezależnie od tego, czy jest używana do budowania zespołu, rozwoju przywództwa czy wzmacniania dobrego samopoczucia, dostosowuje się do konkretnych potrzeb grupy. • Gra w naturalny sposób wzmacnia wartości, takie jak równowaga, integracja, zaufanie i współodpowiedzialność, dzięki czemu jest skutecznym narzędziem dla organizacji, które chcą dobrze osadzić się w rzeczywistości. i współpracy w ich kulturze pracy.
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	Jest to czasochłonne.
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	Gra działa dobrze. Nie mam pojęcia, jak ją ulepszyć.
Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?	<p>Istotną częścią The Expedition Game jest sesja podsumowująca, która pozwala uczestnikom zastanowić się nad swoimi doświadczeniami i praktycznie połączyć lekcje z gry z ich wartościami organizacyjnymi i codzienną pracą.</p> <p>Omówienie gry po jej zakończeniu ma kluczowe znaczenie dla wzmocnienia kluczowych wartości, takich jak zaufanie, równowaga, integracja i wspólna odpowiedzialność. Analizując podejmowanie decyzji, pracę zespołową i zarządzanie zasobami w grze, uczestnicy mogą przełożyć te spostrzeżenia na rzeczywiste praktyki organizacyjne.</p> <p>Ten krok pomaga wprowadzić zasady dobrego samopoczucia do kulturę organizacji, zapewniając, że nie są to tylko teoretyczne idee, ale aktywnie kształtują współpracę, przywództwo i zrównoważone strategie pracy.</p>

INFORMACJE ZWROTNE OD UCZESTNIKÓW SZKOLENIA

Ta sesja była...	<ul style="list-style-type: none">• Niezwykle wnikliwe i otwierające oczy. Pozwoliło nam oderwać się od codziennej pracy i zastanowić się nad tym, jak funkcjonujemy jako zespół.• nie tylko wciągająca, ale także ujawniła wiele na temat naszych procesów decyzyjnych, stylów komunikacji i tego, jak równoważymy ambicję z dobrym samopoczuciem.
Podobało mi się...	<ul style="list-style-type: none">• możliwość omówienia naszych wartości w działaniu i zobaczenia, jak przekładają się one na rzeczywiste wyzwania.
Skorzystałem z...	<ul style="list-style-type: none">• Uświadomienie sobie, jak ważne jest, aby zatrzymać się, zastanowić i zadbać o siebie, zamiast pchać się do przodu za wszelką cenę.

Gra Rejs - narzędzie edukacyjne oparte na wartościach dobrostanu



OPIS PILOTAŻU nr 1	
Trener	Agnieszka Borek Anna Wojciechowska-Nowak
Organizacja	Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych
Miasto, kraj szkolenia	Katowice, Polska
Liczba osób w grupie pilotażowej	15
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy fundacji współpracujący z: <ul style="list-style-type: none"> • dzieci w trakcie leczenia nowotworu, w tym dzieci z Ukrainy • rodzice młodych pacjentów • Grupy wykluczone i zatrudnienie
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	Szkolenie koncentrowało się na: <ul style="list-style-type: none"> • dobre samopoczucie (Co oznacza dla mnie dobre samopoczucie w miejscu pracy?) • wzajemne powiązanie między dobrostanem a wypełnianiem misji organizacji • wartości będące podstawą dobrego samopoczucia • w jaki sposób wartości są odzwierciedlane w codziennych obowiązkach zawodowych? • czy postępujemy zgodnie z naszymi wartościami? To była jednorazowa sesja szkoleniowa.

Wyniki spotkań/procesów/warsztatów roboczych	<p>Warsztaty dały uczestnikom możliwość</p> <ul style="list-style-type: none"> • przerwać codzienne obowiązki i zastanowić się nad wyżej wymienionymi tematami • pogłębienie zrozumienia dobrego samopoczucia, jego powiązania ze zdolnością do wypełniania codziennych obowiązków i - w dłuższej perspektywie - misji organizacji. • Granie w grę podczas sesji dało uczestnikom radość.
Potrzeby grupy docelowej	<p>Na co dzień uczestnicy koncentrują się na działaniach operacyjnych. Nie ma zbyt wiele miejsca ani nawyku, aby zastanowić się nad dobrym samopoczuciem i jego wpływem na sposób obowiązków. Uczestnicy potrzebowali przestrzeni, która pozwoliłaby na tego rodzaju refleksję. Przez przestrzeń rozumiemy zarówno czas (kilka godzin przerwy od codziennej rutyny) i ułatwienie procesu.</p>

OPIS PILOTAŻU nr 2	
Trener	Agnieszka Borek Anna Wojciechowska-Nowak
Organizacja	Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych
Miasto, kraj szkolenia	Gdańsk, Polska
Liczba osób w grupie pilotażowej	7
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy fundacji działający w obszarze pracy socjalnej, obejmującym następujące obszary: piecza zastępcza i start w dorosłe życie, praca uliczna, rozwój dzieci i młodzieży, edukacja przedszkolna, włączanie seniorów w życie społeczne, pomoc humanitarna - wsparcie i integracja uchodźców.
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	<p>Szkolenie koncentrowało się na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobre samopoczucie (Co oznacza dla mnie dobre samopoczucie w miejscu pracy?) • wzajemne powiązanie między dobrostanem a wypełnianiem misji organizacji • wartości będące podstawą dobrego samopoczucia • w jaki sposób wartości są odzwierciedlane w codziennych obowiązkach zawodowych • Czy przestrzegamy naszych wartości? <p>Była to jednorazowa sesja treningowa.</p>
Wyniki spotkań/procesów/warsztatów roboczych	<p>Warsztaty dały uczestnikom możliwość</p> <ul style="list-style-type: none"> • przerwać codzienne obowiązki i zastanowić się nad wyżej wymienionymi tematami • pogłębienie zrozumienia dobrego samopoczucia, jego powiązania ze zdolnością do wypełniania codziennych obowiązków i - w dłuższej perspektywie - misji organizacji. • Granie w grę podczas sesji sprawiło uczestnikom radość.

Potrzeby grupy docelowej	Na co dzień uczestnicy koncentrują się na działaniach operacyjnych. Nie ma zbyt wiele miejsca ani nawyku, aby zastanowić się nad samopoczuciem i jego wpływem na sposób obowiązków. Uczestnicy potrzebowali przestrzeni, która pozwoliłaby na tego rodzaju refleksję. Przez przestrzeń rozumiemy zarówno czas (kilka godzin przerwy od codziennej rutyny) i ułatwienie procesu.
--------------------------	---

UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	<p>Gra edukacyjna "Rejs" składająca się z:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dyskusja/opracowanie wartości wspierających dobre samopoczucie • grając w grę • podsumowanie i zakończenie sesji.
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Gra została opracowana specjalnie na potrzeby projektu "The wellbeing of Refugees' Supporters (Well-Support)" oraz na potrzeby osób wspierających innych. Została zaprojektowana zarówno w celu wywołania refleksji na temat dobrego samopoczucia osób wspierających, jak i zapewnienia radości grupom roboczym. Testowanie gry podczas sesji pilotażowej okazało się cele projektowe do .
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<p>Gra</p> <ul style="list-style-type: none"> • umożliwia refleksję nad dobrostanem i wartościami wspierającymi (zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym) • jest elastyczny - może być dostosowany do potrzeb konkretnej grupy lub dynamiki w organizacji (np. zmian), może być rozgrywany jako wyścig między dwiema rywalizującymi grupami lub tylko w jednej grupie • może być narzędziem diagnostycznym, tj. ujawniać bieżące trudności w grupie uczestników (w szczególności, gdy uczestnicy pracują jako zespół w organizacji) • jest przyjemny dla uczestników.
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	<ul style="list-style-type: none"> • Głównym celem gry jest zastanowienie się nad dobrostanem kibiców i jego powiązaniem z tym, co i jak uczestnicy robią w swojej pracy. Aby osiągnąć ten cel, potrzebna jest świadoma facylitacja całego procesu. Powiązanie to powinno być jasne również dla uczestników. • Gra może ujawnić trudne lub ukryte procesy w zespołach (np. brak wspólnych wartości, różne podejście do poszanowania wartości podczas codziennych czynności). Jeśli takie procesy zostaną ujawnione, ułatwienie gry, a zwłaszcza jej podsumowanie, może stanowić wyzwanie. Trener może spotkać się z frustracją lub gniewem ze strony uczestników.
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	<ul style="list-style-type: none"> • Zalecamy, aby uczestnicy raczej opracowali własne wartości, zamiast wybierać wartości z wyliczonej listy wartości. Opracowywanie można podzielić na dwa etapy: 1. Etap: Refleksja nad pytaniem "Kiedy czuję się dobrze w swojej pracy?" i 2. Etap: "Jakie wartości stoją za moimi wnioskami?"

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Zalecamy, aby trener przygotował tematy i pytania, które zostaną omówione podczas podsumowania. Te tematy i pytania powinny łączyć to, czego uczestnicy doświadczyli podczas gry, z jej celem, np. Jaki był twój cel podczas gry? Czy był on taki sam jak cel innych uczestników twojej załogi? Jakie wartości wybrała twoja załoga? Czy wszyscy uczestnicy zgodzili się na ten zestaw wartości? Jakie wartości pojawiły się podczas gry? Czy twoje decyzje zawsze były zgodne z twoimi wartościami? Jeśli nie, to w jakich przypadkach? Czy wszyscy członkowie załogi zgodzili się na złamanie wartości? itd.• Ułatwianie gry przez dwóch trenerów będzie pomocne, zwłaszcza w przypadku większych grup, grup przechodzących trudny okres lub w przypadku mniej doświadczonych trenerów. |
|--|--|

Jak przedstawić temat dobrego samopoczucia?



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Anna Tatarek, Alicja Cysewska
Organizacja	Nauka to przygoda
Miasto, kraj szkolenia	Ustka, Polska
Liczba osób w grupie pilotażowej	17
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy miejskiego ośrodka kultury
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	Dobre samopoczucie, dobre wsparcie, jednorazowe szkolenie
Wyniki spotkania/procesu/warsztatów	Ludzie są bardziej świadomi zmagania innych osób, chętniej pomagają sobie nawzajem, bardziej koncentrują się na równowadze między życiem zawodowym a prywatnym.
Potrzeby grupy docelowej	Wsparcie, opracowanie odpowiednich warunków pracy, zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
UŻYWANE NARZĘDZIA	

Narzędzia używane w sesji pilotażowej	Burza mózgów, karty opowieści, topór, wykres samopoczucia
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Zapoznanie uczestników z terminem "dobre samopoczucie", aby sprowokować ich do samodzielnej wędrówki.
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	Rozbudzanie kreatywności, prowokowanie do mówienia, rozwijanie wyobraźni, dawanie przestrzeni do wymiany wiedzy i doświadczeń, uczenia się i wdrażania małych praktycznych rozwiązań dobrego samopoczucia w codziennym życiu.
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	Negatywni uczestnicy, opór, obecność szefa niekomfortowa dla ludzi (podczas omawiania wyzwań itp.)
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	Łatwe wyjaśnienie narzędzi dla uczestników, danie szansy uczestnikom narzędzia + przykłady do wyrażenia siebie
Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?	Cierpliwość - dostosowanie tempa do grupy -być świadomym wpływu obecności szefa -być gotowym na dynamiczną sytuację
INFORMACJE ZWROTNE OD UCZESTNIKÓW SZKOLENIA	
Ta sesja była...	1. przydatne uświadomiły im znaczenie tematu, dobre samopoczucie, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym 2. skłonił ich do zastanowienia się nad rolami w miejscu pracy

Gra Rejs



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Anna Tatarek, Alicja Cysewska
Organizacja	Nauka to przygoda
Miasto, kraj szkolenia	Ustka, Polska
Liczba osób w grupie pilotażowej	14
Zdefiniowanie grupy docelowej	Nauczyciele akademicki, nauczyciele podstawowych i średnich, organizacje pozarządowe, pracownicy
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	Dobre samopoczucie, dobre wsparcie, jednorazowe szkolenie
Wyniki spotkania/procesu/warsztatów	Ludzie mogą wyrażać swoje potrzeby, są w stanie przenieść sytuację z gry do prawdziwego życia
Potrzeby grupy docelowej	Wsparcie, opracowanie odpowiednich warunków pracy, zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	Gra planszowa Rejs

Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Aby sprawdzić, czy to narzędzie jest przydatne do prowokowania ludzi do mówienia o swoim życiu, aby sprawdzić, jak to narzędzie działa
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	Rozbudzanie kreatywności, prowokowanie do mówienia, rozwijanie wyobraźni, dawanie przestrzeni do wymiany wiedzy i doświadczeń.
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	Trzeba znać zasady i natychmiast reagować
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	Łatwe wyjaśnienie narzędzia dla uczestników
Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?	Może zmienić wizualny wygląd podanych instrukcji
INFORMACJE ZWROTNE OD UCZESTNIKÓW SZKOLENIA	
Ta sesja była...	Męczące dla , musieliśmy reagować bardzo szybko i utrzymywać tempo
Podobało mi się...	Zabawne sytuacje i sposób rozwiązywania problemów
Nie podobało mi się...	Grupy oczekujące na zadanie
Dla mnie wyzwanie był...	Przebieganie między grupami i utrzymywanie się w danej sytuacji

Praca z liderami – refleksja nad dobrostanem



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Iwona Miśkowiak, Katarzyna Stola
Organizacja	Nauka to przygoda
Miasto, kraj szkolenia	Ustka, Polska
Liczba osób w grupie pilotażowej	7
Zdefiniowanie grupy docelowej	<p>Usteckie Stowarzyszenie Turystyczno-Sportowe - organizacja, której celem jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - popularyzacja sportu i turystyki jako formy aktywnego wypoczynku, szczególnie wśród dzieci i młodzieży, - upowszechnianie kultury fizycznej i turystyki z wykorzystaniem ich walorów poznawczych, wychowawczych, rekreacyjnych i zdrowotnych, - upowszechnianie wiedzy ekologicznej, inspirowanie i prowadzenie działań na rzecz ochrony środowiska, - współpraca z organizacjami o podobnych celach w kraju i za granicą. <p>Program</p> <p>Stowarzyszenie realizuje swoje cele poprzez rozwijanie działalności w zakresie przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym.</p>
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	Dobre samopoczucie, dobre wsparcie, jednorazowe szkolenie
Wyniki spotkania/procesu/warsztatów	nowe, świeże spojrzenie uczestników na ich organizacje, problemy i trudności dostrzeżenie przez nich potrzeby i skuteczności swojej pracy na rzecz środowiska, refleksja nad tym, jak ważne jest dbanie o własne samopoczucie, które jest kluczem do tego, by pomagać innym, wspierać ich i nie wypalić się.

Potrzeby grupy docelowej	wsparcie dla menedżerów w pracy z osobami starszymi, niepełnosprawnymi i zagrożonymi wykluczeniem społecznym
UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	Matryca dobrego wsparcia - faza wprowadzająca - "Poznajemy i uwalniamy emocje" - gra skojarzeniowa Gra zespołowa ""
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Matryca pozwala na głębsze doświadczenie problemu, lepszą jakość rozwiązań, nowe spojrzenie na problem i umieszczenie siebie w tej perspektywie. Zabawa pozwala uwolnić się od ciężaru odpowiedzialności i zwiększyć kreatywność w poszukiwaniu rozwiązań. Uruchamia intuicyjność i nadaje nowe znaczenie współpracy.
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<ul style="list-style-type: none"> • świetna zabawa, która otwiera nawet najbardziej nieśmiałyh ludzi • uczy kreatywnego podejścia do napotykanyc problemów
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	Niepoważne traktowanie zadania lub odwrotnie, nierówne zaangażowanie członków grupy.
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	Zasadniczo wszyscy uczestnicy wspaniale wcielili się w swoje role i aktywnie uczestniczyli w zadaniu.
Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?	Dostarczone instrukcje były jasne i czytelne. Daliśmy uczestnikom możliwość zadawania pytań i wyrażania wątpliwości.
INFORMACJE ZWROTNE OD UCZESTNIKÓW SZKOLENIA	
Ta sesja była...	Uczestnicy początkowo obawiali się przez nas narzędzia. nieufni. Nie wiedzieli, czego się spodziewać.

	Po: uczestnikom bardzo podobało, świetnie się bawili, a jednocześnie wynieśli z wiele cennych refleksji i nieoczekiwanych pozytywnych wrażeń. Czuli, że jako liderzy wsparcie i narzędzie, które pomoże im wspierać innych.
Dla mnie wyzwaniem było...	Wyzwaniem dla nas był wiek uczestników - uważaliśmy, że osoby starsze mogą być niechętne tej formie aktywności, ponieważ jest im ona nieznana.

Gra Rejs w pracy z pracownikami socjalnymi



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Kiry Noémi Ambrus
Organizacja	Fundacja Jövőkerék
Miasto, kraj szkolenia	Budapeszt, Węgry
Liczba osób w grupie pilotażowej	10
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy Luterskiej Diakonii, głównie pracownicy socjalni pracujący z: <ul style="list-style-type: none"> - migrantów i uchodźców na Węgrzech, ze szczególnym uwzględnieniem uchodźców z Ukrainy - Grupy wykluczone i zatrudnienie
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	Szkolenie koncentrowało się na: <ul style="list-style-type: none"> - dobre samopoczucie (Co oznacza dla mnie dobre samopoczucie w miejscu pracy?) - wzajemne powiązanie między dobrostanem a wypełnianiem misji organizacji - wartości będące podstawą dobrego samopoczucia - w jaki sposób wartości są odzwierciedlane w codziennych obowiązkach zawodowych? - Czy podążamy za naszymi wartościami? - Co możemy zrobić jako zespół dla własnego dobrego samopoczucia? <p>Była to jednorazowa sesja treningowa.</p>
Wyniki spotkań/procesów/warsztatów roboczych	Warsztaty dały uczestnikom możliwość <ul style="list-style-type: none"> - przerwać codzienne obowiązki i zastanowić się nad wyżej wymienionymi tematami - pogłębić zrozumienie dobrego samopoczucia, jego wzajemnych powiązań z zdolnością do wypełniania codziennych obowiązków i - w dłuższej perspektywie - misji organizacji.
Potrzeby grupy docelowej	Na co dzień uczestnicy koncentrują się na działaniach operacyjnych. Nie ma zbyt wiele miejsca ani nawyku, aby zastanowić się nad dobrym samopoczuciem i jego wpływem na sposób obowiązków. Uczestnicy potrzebowali przestrzeni, która pozwoliłaby na tego rodzaju refleksję. Przez przestrzeń rozumiemy zarówno czas (kilka godzin przerwy od codziennej rutyny) i ułatwienie procesu.

	Ponowne przemyślenie wartości organizacyjnych nadało wiele znaczenia i pozwoliło na wspólne zrozumienie tego, jak wygląda ich codzienna praca.
UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	<ul style="list-style-type: none"> - Ćwiczenie rozgrzewające z figurkami LEGO - Matryca Well-Support
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	W celu przetestowania matrycy i sprawdzenia, w jaki sposób wartości zdefiniowane podczas projektu odpowiadają rzeczywistym wartościom zespołu / organizacji.
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<ul style="list-style-type: none"> - Wstępnie przygotowana lista wartości - Czas poświęcony na pracę personelu - Wspiera dyskusję na temat dobrostanu jako takiego - Może generować cały zestaw zmian organizacyjnych, które kładą nacisk na dobre samopoczucie pracowników
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	<ul style="list-style-type: none"> - Matryca może nie uwzględniać różnic kulturowych w definiowaniu i nadawaniu priorytetu dobrostanowi. - Poleganie na samoopisie może prowadzić do stronniczości, przeszacowując lub niedoszacowując samopoczucia. - Matryca może podkreślać obszary wymagające poprawy bez oferowania jasnych wskazówek lub zasobów. - W przypadku większych grup agregacja i interpretacja wyników może wymagać dużych zasobów.
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	<ul style="list-style-type: none"> - Zapewnienie edukatorom lub trenerom przewodnika, który pomoże uczestnikom zinterpretować wyniki i zastosować je w znaczący sposób. - Zachęcaj do dyskusji grupowych lub warsztatów, aby dzielić się spostrzeżeniami i wspierać wspólne uczenie się.
W jaki sposób można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?	<ul style="list-style-type: none"> - Nie ma potrzeby

Matryca Well-Support w pracy pracowników socjalnych



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Kiry Noémi Ambrus
Organizacja	Fundacja Jövőkerék
Miasto, kraj szkolenia	Budapeszt, Węgry
Liczba osób w grupie pilotażowej	12
Zdefiniuj cel grupy	Międzynarodowa grupa studentów studiów magisterskich z ELTE University, Community and Studia cywilne
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	<p>Szkolenie koncentrowało się na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobre samopoczucie (Co oznacza dla mnie dobre samopoczucie w miejscu pracy?) • wzajemne powiązanie między dobrostanem a wypełnianiem misji organizacji • wartości będące podstawą dobrego samopoczucia • Czy podążamy za naszymi wartościami? <p>Była to jednorazowa sesja w ramach zajęć z psychologii organizacji i socjologii.</p>
Wyniki spotkań/procesów/warsztatów roboczych	<p>Warsztaty dały uczestnikom możliwość</p> <ul style="list-style-type: none"> • pogłębienie zrozumienia dobrego samopoczucia, jego wzajemnego powiązania ze zdolnością do wypełniania codziennych obowiązków i • w dłuższej perspektywie - misję organizacji. <p>Granie w grę podczas sesji dało uczestnikom radość.</p>

Potrzeby grupy docelowej	Aby nauczyć się nowych narzędzi do przyszłych ról.
UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	Gra edukacyjna "Ekspedycja" składająca się z: <ul style="list-style-type: none"> dyskusja/opracowanie wartości wspierających dobre samopoczucie grając w grę podsumowanie i zakończenie sesji.
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Gra została opracowana specjalnie na potrzeby projektu "Dobre samopoczucie osób wspierających uchodźców (Well-Support)" oraz na potrzeby osób wspierających innych. Została zaprojektowana zarówno w celu wywołania refleksji na temat dobrego samopoczucia osób wspierających, jak i zapewnienia radości grupom roboczym. Testowanie gry podczas sesji pilotażowej okazało się cele projektowe do .
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	Gra <ul style="list-style-type: none"> umożliwia refleksję nad dobrostanem i wartościami wspierającymi (zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym) jest elastyczny - może być dostosowany do potrzeb konkretnej grupy lub dynamiki w organizacji (np. zmian), może być rozgrywany jako wyścig między dwiema rywalizującymi grupami lub tylko w jednej grupie może być narzędziem diagnostycznym, tj. ujawniać bieżące trudności w grupie uczestników (w szczególności, gdy uczestnicy pracują jako zespół w organizacji) jest przyjemny dla uczestników.
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	<ul style="list-style-type: none"> Głównym celem gry jest zastanowienie się nad dobrostanem kibiców i jego powiązaniem z tym, co i jak uczestnicy robią w swojej pracy. Aby osiągnąć ten cel, potrzebna jest świadoma facylitacja całego procesu. Powiązanie to powinno być jasne również dla uczestników. Prowadzenie gry, a zwłaszcza jej , może stanowić wyzwanie. Trener może spotkać się z frustracją lub złością ze strony uczestników. Ważne jest, aby podkreślić, że jest to gra WSPÓŁPRACY, ludzie mają tendencję do rywalizacji.
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	<ul style="list-style-type: none"> Niezwykle ważne jest, aby trener bardzo dobrze znał grę i był bardzo przejrzysty w przygotowaniu i instrukcjach gry. Zalecamy, aby trener przygotował tematy i pytania, które zostaną omówione podczas podsumowania. Te tematy i pytania powinny łączyć to, czego uczestnicy doświadczyli podczas gry, z jej celem, np. Jaki był twój cel? podczas ? Czy był on taki sam jak cel innych uczestników gry?

	<p>Twoja załoga? Jakie wartości wybrała twoja załoga? Czy wszyscy uczestnicy zgodzili się na ten zestaw wartości? Jakie wartości pojawiły się podczas gry? Czy twoje decyzje zawsze były zgodne z twoimi wartościami? Jeśli nie, to w jakich przypadkach? Czy wszyscy członkowie załogi zgodzili się na złamanie wartości? itd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prowadzenie gry przez dwóch trenerów będzie pomocne, szczególnie w przypadku większych grup, grup przechodzących przez trudny czas lub w przypadku mniej doświadczonych trenerów.
<p>Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?</p>	<p>patrz wyżej</p>

Gra Rejs w pracy z edukatorami osób dorosłych - zrozumienie dobrostanu



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Orsolya Réka Muhari
Organizacja	Fundacja Jövőkerék
Miasto, kraj szkolenia	Cegléd, Węgry
Liczba osób w grupie pilotażowej	6
Zdefiniuj cel grupa	Nauczyciele
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ustawiczne lub jednorazowe	Jednorazowe szkolenie - szkolenie Well Support
Wyniki spotkań/procesów/warsztatów roboczych	Zdefiniuj znaczenie dobrego samopoczucia i zwiększ świadomość dobrego samopoczucia. Wypróbuj narzędzia dotyczące dobrego samopoczucia.
Potrzeby grupy docelowej	Zrozumienie definicji dobrego samopoczucia, zainspirowanie się i skupienie się ogólnie i konkretnie na codziennej pracy.
UŻYWANE NARZĘDZIA	

Narzędzia używane w sesji pilotażowej	<ul style="list-style-type: none"> • Co oznacza dobre samopoczucie? - Karteczki samoprzylepne i grupowanie • Spacer empatyczny - aktywne słuchanie • NVC • Narzędzia i matryca do przeglądu
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Wybrałem narzędzia, które opierają się na sobie nawzajem, więc jest to zakończone jako jedna linia.
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<p>Co oznacza dobre samopoczucie? - Post-it- i grupowanie</p> <ul style="list-style-type: none"> • więź była silna, byli aktywni podczas procedury myślenia i grupowania. Mieli solidne zrozumienie, co oznacza dla nich dobre samopoczucie <p>Spacer empatyczny - aktywne słuchanie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mieli głębokie przemyślenia, dlaczego było to przydatne, jak trudno jest im słuchać i obserwować w tym samym czasie, bez komentarza. • 8 minut ćwiczeń i 10 minut refleksji i , dlaczego słuchanie i obserwacja są ważne. <p>NVC</p> <ul style="list-style-type: none"> • łatwa struktura <p>Narzędzia i matryca do przeglądu</p> <ul style="list-style-type: none"> • tak głęboki temat, ważny dla grupy i stowarzyszenia.
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	<p>Co oznacza dobre samopoczucie? - Post-it- i grupowanie - zbyt długo w poście Spacer empatyczny - Aktywne słuchanie</p> <p>NVC:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trudno zauważyć i znaleźć emocje, nawet z listy • błędne myśli i uczucia • praktyka musi być plenarna, ponieważ tak wielu uczestników • źle zna NVC i źle go używa (bardzo osądzający) <p>Narzędzia i matryca do przeglądu</p> <ul style="list-style-type: none"> • skomplikowane do zdefiniowania wartości, kto co rozumie przez słowo • - czasochłonne, jeśli chcemy pracować z nim głębiej, a konkretnie do stowarzyszenia
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	<ul style="list-style-type: none"> • Miałbym 2 części, wartości i dobre samopoczucie. Oba są bardzo obszernym tematem i jeśli chcemy naprawdę pracować w organizacji, musimy mieć czas, aby zrozumieć dlaczego? • Może całodniowy trening byłby lepszy z czasem.

Komunikacja bez przemocy w dbaniu o dobrostan



OPIS PILOTAŻU	
Trener	Cristian Babutau
Organizacja	Stowarzyszenie EIVA
Miasto, kraj szkolenia	Arad, Rumunia
Liczba osób w grupie pilotażowej	12
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy młodzieżowi, osoby ułatwiające naukę i wolontariusze.
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ciągłe lub jednorazowe	Techniki i narzędzia komunikacji bez przemocy - szkolenie jednorazowe
Wyniki spotkania/procesu/warsztatów	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy entuzjastycznie zaangażowali się w techniki NVC. • Sesja trwała 3 godziny i obejmowała prezentację narzędzi, interaktywne dyskusje grupowe i scenariusze odgrywania ról. • Uczestnicy zgłosili zwiększoną świadomość stylów komunikacji i wyzwalaczy emocjonalnych. • Sesja sprzyjała środowisku ćwiczenie empatii i aktywnego słuchania.

Potrzeby grupy docelowej	<ul style="list-style-type: none"> • Praktyczne metody konstruktywnego zarządzania konfliktami w środowisku zawodowym i osobistym • Lepsze umiejętności słuchania i empatii • Strategie samoregulacji emocjonalnej w trudnych interakcjach • Narzędzia wzmacniające komunikację i współpracę w zespole • Uczenie się i praktykowanie asertywności
UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	<p>Plakat dotyczący komunikacji bez przemocy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista z ogólnymi potrzebami ludzkimi • Poradnik dotyczący pozytywnych i negatywnych uczuć i emocji • Scenariusze odgrywania ról
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	<p>NVC zapewnia uczestnikom praktyczne podejście do ćwiczenia umiejętności komunikacyjnych w rzeczywistych kontekstach. Narzędzia zachęcają do aktywnego uczestnictwa i sprzyjają znaczącej refleksji. Wspiera skuteczną komunikację.</p>
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<ul style="list-style-type: none"> • Zachęca do empatii i zrozumienia • Promuje aktywne słuchanie i jasne potrzeb i uczuć. • Możliwość dostosowania do różnych rzeczywistych scenariuszy konfliktów • Wspiera bezpieczne środowisko dla otwartego dialogu i wrażliwości. • Pomaga uczestnikom zidentyfikować i przeformułować nieprzydatne wzorce komunikacji. • Wspiera komunikację w sytuacjach krytycznych i na kwestie krytyczne
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	<ul style="list-style-type: none"> • Niektórzy uczestnicy początkowo odczuwali dyskomfort podczas odgrywania ról. • Scenariusze wymagały starannego prowadzenia, aby zapewnić, że pozostaną konstruktywne i bezpieczne emocjonalnie. • Różnice w stylach komunikacji między uczestnicy wymagali dodatkowego czasu na wyrównanie.

Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	<ul style="list-style-type: none"> • Uwzględnić prostsze scenariusze o niskiej stawce, aby rozgrzać uczestników. • Zaoferuj więcej możliwości ćwiczeń jeden na jeden, aby zbudować pewność siebie przed dyskusjami grupowymi. • Lepsze zapoznanie się z listami ogólnych ludzkich potrzeb, pozytywnych i negatywnych uczuć oraz materiały informacyjne o emocjach
Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?	<ul style="list-style-type: none"> • Przeszkolenie facylitatorów w zakresie radzenia sobie z emocjonalnie naładowanymi momentami podczas odgrywania ról. • Obejmuje strategię równoważenia udziału cichszych i bardziej głośniejszych uczestników.
<p>INFORMACJE ZWROTNE OD STAŻYSTY</p> <p>Informacje zwrotne od uczestników, np. z sesji informacji zwrotnych lub oceny szkolenia.</p> <p>Można dodawać cytaty w języku narodowym. Dodaj numery, aby umieścić odpowiedzi większej liczby osób (1..., 2..., 3...).</p>	
Ta sesja była...	<ul style="list-style-type: none"> • Wciągający i bardzo praktyczny, oferujący praktyczne kroki w celu poprawy komunikacji. • Cenne wprowadzenie do komunikacji bez przemocy, pokazujące jej znaczenie zarówno w kontekście osobistym, jak i zawodowym. • Otwarta działalność z rozwojem umiejętności uczenia się przez całe życie
Podobało mi się...	<ul style="list-style-type: none"> • Przejrzysty podział czteroetapowego modelu (obserwacja, uczucia, potrzeby i prośba), który sprawił, że metoda była łatwa do naśladowania. • Wykorzystanie powiązanych i rzeczywistych przykładów, które ilustrują, jak skutecznie stosować tę technikę. • Nacisk kładziony na wspieranie życzliwości, empatii i zrozumienie podczas komunikacji.
Nie podobało mi się...	<ul style="list-style-type: none"> • Niektóre części wyjaśnień, zwłaszcza dotyczące identyfikacji uczuć i potrzeb, wydawały się nieco pośpieszne i mogły zostać bardziej dopracowane
Skorzystałem z...	<ul style="list-style-type: none"> • Nauka słuchania bez osądzania. • Uczenie się, jak konstruktywnie rozwiązywać konflikty, koncentrując się na rozwiązaniach, a nie na frustracji. • Zdobyte narzędzi do jasnego wyrażania swoich uczuć i potrzeb. • Budowanie silniejszych więzi z innymi uczestnikami. • Zrozumienie, jak skutecznie deeskalować konflikty. • Zdobyte praktycznych narzędzi do asertywnego wyrażania siebie jednocześnie tworząc bezpieczną i pozytywną przestrzeń dla osoby otrzymującej informację zwrotną

	<ul style="list-style-type: none"> • Zrozumienie znaczenia uważnego działania i wczesnego rozwiązywania problemów w celu uniknięcia nagromadzenia emocji.
Dla mnie wyzwaniem było...	<ul style="list-style-type: none"> • Pozostawanie w pełni obecnym podczas emocjonalnie naładowanych dyskusji. • Konsekwentne stosowanie kroków NVC podczas odgrywania ról. • Równoważenie wyrażania siebie z aktywnym słuchaniem. • Precyzyjnie identyfikuję i wyrażam swoje uczucia i potrzeby bez wahania lub zastanawiania się. • Przewyciężenie instynktu opóźniania rozwiązywania problemów i zamiast tego używać metody natychmiast po pojawieniu się wyzwań.

Gra Rejs (Expedition Game)



nevoile legate de bunăstarea individuală și colectivă și de a spori coeziunea echipei.

OPIS PILOTAȚU	
Trener	Anjely Devillier
Organizația	EIVA
Miasto, kraj szkolenia	Arad, Rumunia
Liczba osób w grupie pilotażowej	9
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy młodzieżowi i wolontariusze z tej samej organizaciji, tego samego zespołu.
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ciągłe lub jednorazowe	Jednorazowe szkolenie
Wyniki spotkania/procesu/warsztatów	-Uczestnicy byli naprawdę entuzjastycznie nastawieni do narzędzia -Warsztaty trwały 4 godziny <ul style="list-style-type: none"> • 1 trener • Otrzymaliśmy w większości pozytywne wyniki.
Potrzeby grupy docelowej	Spójność zespołu, zachęcanie do dyskusji na temat dobrego samopoczucia, stymulowanie uczestnictwa, budowanie zespołu, identyfikacja mocnych i słabych stron uczestników.

UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	Gra ekspedycyjna
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Najbardziej atrakcyjne i innowacyjne narzędzie dla grupy docelowej (młodzi ludzie)
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<ul style="list-style-type: none"> -Stymulowanie partnerstwa i spójności zespołu -Koncepcja gry jest naprawdę atrakcyjna dla młodszych odbiorców. -Zasady gry są na tyle proste, że pozwalają na szybkie rozpoczęcie zabawy. -Mieliśmy 9 graczy, co na początku wydaje się dużą liczbą, ale zdaliśmy sobie sprawę, że to naprawdę dobra liczba graczy. -Gra zachęcała graczy do dyskusji i skłoniła ich do poważniejszego zastanowienia się nad wartościami organizacyjnymi i indywidualnymi. -Zachęcanie graczy do wyrażania swojego niezadowolenia. -Stwórz graczom bezpieczne środowisko do wyrażania siebie. -Poruszanie delikatnych kwestii. -Refleksja grupowa po grze była najciekawszą częścią szkolenia, ponieważ byliśmy w stanie uświadomić sobie, jaki był prawdziwy cel gry, a mianowicie rozmowa o naszym dobrym samopoczuciu. Zdaliśmy sobie sprawę, że czasami podejmujemy decyzje, które nie są związane z naszymi wartościami i że czasami powinniśmy dawać pierwszeństwo naszemu dobremu samopoczuciu, a nie wspólnemu dobru "statku". -Długość gry była naprawdę odpowiednia, ani za długa, ani za krótka. -Dobre narzędzie do pokazywania prawdziwych twarzy ludzi.

<p>Wyzwania i pułapki związane z narzędziami</p>	<p>-To może być duży ciężar na barkach trenera. -Być może dwóch trenerów pomogłoby w utrzymaniu tempa gry. =Niekóre scenariusze, moim zdaniem, nie odzwierciedlały rzeczywistych scenariuszy lub były zbyt metaforyczne. -Indywidualne wartości nie są wystarczająco użyteczne -Zauważyłem, że w moim zespole ludzie bali się używać żetonu niezadowolenia, aby nie wpływać na innych graczy i nie zawsze podejmowali decyzje w oparciu o wartości, ale raczej w celu szybszego zdobycia skarbu. -Cel gry "znalezienie ukrytego skarbu" nie jest zbyt jasny. -Niektórzy traktowali grę zbyt poważnie i denerwowali się. Mam nadzieję, że refleksja grupowa pomogła nam zrozumieć, dlaczego doświadczyliśmy tych emocji, ale nie sądzę, by to narzędzie było odpowiednie dla każdego.</p>
<p>Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?</p>	<p>-Wyjaśnienie celu gry przed sesją -aby zespoły znajdowały się wystarczająco daleko od siebie, aby nie słyszeć wzajemnych dyskusji i decyzji. -Znalezienie sposobu na to, by "członkowie załogi" mieli realny wpływ na statek. -Żeton niezadowolenia powinien być bardziej zaimplementowany.</p>
<p>Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?</p>	<p>-Mieć może 2 trenerów, po jednym dla każdej drużyny -Aby upewnić się, że wszyscy czują się komfortowo z zasadami i z grą "fabularna" -Trener musi bardzo dobrze znać scenariusze i sposób prowadzenia gry.</p>
<p>INFORMACJE ZWROTNE OD STAŻYSTY</p>	
<p>Ta sesja była...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ekscytujący 2. relaksujący 3. znaczący 4. zabawny 5. Głęboki 6. Pełen emocji
<p>Podobało mi się...</p>	<p>Koncepcja gry jest naprawdę innowacyjna, mechanika jest naprawdę interesująca Czas na refleksję po grze Scenariusze są dobrze przemyślane</p>
<p>Nie podobało mi się...</p>	<p>Niezadowolenie token nie był wystarczająco użyteczny Dla niektórych osób może to być bardzo emocjonalne Wartości osobiste nie były wystarczająco wykorzystywane</p>

Skorzystałem z...	<ul style="list-style-type: none"> -Stałem się bardziej otwarty -Stałem się bardziej elastyczny -Otrzymuję wsparcie od trenera -Mogłem lepiej poznać moich kolegów -Odkrywam więcej o sobie, swoich wartościach i o tym, co oznacza podążanie za kulturą organizacyjną.
Dla mnie wyzwaniem było...	<ul style="list-style-type: none"> -Aby wykorzystać moją kreatywność -Wyrażać siebie przed innymi -Stracić -Podążać za moimi wartościami i nie skupiać się na wygrywaniu gry. -zrozumienie związku między dobrym samopoczuciem a grą

Matryca Well-Support jako narzędzie do refleksji i monitorowania dobrego samopoczucia



OPIS PILOTAŽU	
Trener	Cristian Babutau
Organizacja	STOWARZYSZENIE EIVA
Miasto, kraj szkolenia	Arad, Rumunia
Liczba osób w grupie pilotażowej	26
Zdefiniowanie grupy docelowej	Pracownicy organizacji pozarządowych i wolontariusze, którzy pracują z różnymi grupami docelowymi, takimi jak migranci, młodzież w trudnej sytuacji, grupy międzykulturowe.
Temat lub treść szkolenia. Szkolenie ciągłe lub jednorazowe	Monitorowanie samopoczucia i refleksja przy użyciu wykresu samopoczucia. Jednorazowe szkolenie.
Wyniki spotkania/procesu/warsztatów	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy pozytywnie zaangażowali się w Well being Chart. • Warsztaty trwały 3 godziny i doprowadziły do znaczących dyskusji grupowych. • Uczestnicy mogli otwarcie zastanowić się nad swoimi stanami emocjonalnymi na przestrzeni czasu. • Sesja podkreśliła różnice w indywidualnym samopoczuciu w całej grupie.

	<ul style="list-style-type: none"> • Zebrane informacje zwrotne były w większości pozytywne, a wielu uczestników wyraziło chęć wdrożenia wykresu do swoich codziennych praktyk zawodowych.
Potrzeby grupy docelowej	<p>Uczestnicy wyrazili następujące potrzeby</p> <ul style="list-style-type: none"> • Odporność emocjonalna w miejscu pracy • Narzędzia do identyfikacji i zarządzania wypaleniem zawodowym • Metody zapewniające spójność zespołu i więź emocjonalną • Praktyczne strategie samoopieki i wsparcia grupowego
UŻYWANE NARZĘDZIA	
Narzędzia używane w sesji pilotażowej	Wykres dobrego samopoczucia
Dlaczego wybrałeś właśnie to narzędzie / te narzędzia?	Celem było sprawdzenie przydatności i jakości narzędzia, a także zebranie informacji zwrotnych i walidacja proponowanego narzędzia. Prostota i zdolność adaptacji wykresu sprawiły, że jest on idealnym narzędziem pomagającym osobom i zespołom wizualizować i omawiać ich stany emocjonalne i samopoczucie w czasie. Zachęca do otwartego dialogu i samoświadomości.
INFORMACJE ZWROTNE NA TEMAT UŻYWANEGO NARZĘDZIA	
Mocne strony narzędzi	<ul style="list-style-type: none"> • Wizualna reprezentacja dobrego samopoczucia ułatwiła jego zrozumienie i wykorzystanie. • Zachęcał do otwartych dyskusji na temat stanów emocjonalnych w zespole. • Wzmocnienie poczucia więzi i empatii wśród uczestników. • Pomógł uczestnikom zastanowić się nad ich indywidualnym i zbiorowym dobrostanem. • Prosty proces wdrażania. • Zidentyfikowano kluczowe momenty wpływające na dobre samopoczucie zespołu w czasie. • Dostarczył moderatorom praktycznych spostrzeżeń dotyczących dostosowania przyszłych sesji.
Wyzwania i pułapki związane z narzędziami	<ul style="list-style-type: none"> • Niektórzy uczestnicy byli początkowo sceptyczni ze względu na jego prostotę. • Emocjonalne wyzwacze pojawiły się, gdy uczestnicy spadki zbiorowego dobrobytu. • Narzędzie wymaga starannego ułatwienia zarządzania dyskusje i reakcje emocjonalne.

	<ul style="list-style-type: none"> Różnice w indywidualnej otwartości na dzielenie się mogą wpływać na dynamikę grupy.
Jak można ulepszyć narzędzie, aby było bardziej korzystne dla uczącego się?	<ul style="list-style-type: none"> W kontekście szkolenia: zacznij korzystać z narzędzia od pierwszego dnia szkolenia i konsekwentnie śledź postępy. Zapewnij uczestnikom bardziej ustrukturyzowane zachęty do refleksji i interpretacji punktów wykresu (skojarz / dodaj listę uczuć, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych). Wprowadzenie metody łączenia indywidualnych danych dotyczących dobrostanu w celu uzyskania zbiorczego przeglądu. Ułatwianie dalszych dyskusji w celu rozwiązania kluczowych wzorce zidentyfikowane na wykresach.
Jak można ulepszyć instrukcje, aby były bardziej korzystne dla trenera?	<ul style="list-style-type: none"> Upewnij się, że trener jest dobrze zorientowany w prowadzeniu emocjonalnie wrażliwych dyskusji. Dołącz wskazówki dotyczące radzenia sobie z emocjonalnymi wyzwalaczami i oporem wśród uczestników. Zaproponuj scenariusze, aby pomóc trenerom w kontekstualizacji wykresu dla różnych odbiorców.
INFORMACJE ZWROTNE OD UCZESTNIKÓW	
Ta sesja była...	<ol style="list-style-type: none"> Wnikliwy Wzmacnianie Prowokujące do myślenia Współpraca Wsparcie
Podobało mi się...	<ol style="list-style-type: none"> Prostota i elastyczność wykresu. Możliwość otwartej dyskusji na temat emocji i wyzwań. Wizualna reprezentacja trendów emocjonalnych w czasie. Wspierające środowisko grupowe.
Nie podobało mi się...	<ol style="list-style-type: none"> Początkowe wahania co do skuteczności prostego narzędzia. Niektórzy uczestnicy odczuwali dyskomfort emocjonalny, gdy zastanawiali się nad swoimi upadkami.

Skorzystałem z...	<ol style="list-style-type: none"> 1. Większa samoświadomość mojego stanu emocjonalnego. 2. Budowanie głębszych relacji z moim zespołem. 3. Nauka rozpoznawania wzorców w moim samopoczuciu. 4. Zdobycie narzędzi do radzenia sobie z wypaleniem zawodowym i wzmacniania odporności.
Dla mnie wyzwaniem było...	<ol style="list-style-type: none"> 1. Szczera refleksja nad moimi emocjonalnymi upadkami. 2. Dzielenie się wrażliwymi momentami w . 3. Skupienie się na procesie poprawy samopoczucia zamiast na natychmiastowym rozwiązywaniu problemów.