

8.

## Współgranie

wspólna praca,  
zaangażowanie



zmaganie  
generuje opór

unikanie  
tworzy dystans

współpraca  
buduje zaufanie

# Karty coachingowe Skali Współprcy NGO

Instrukcja

**Koncepcja i opracowanie narzędzia:** dr Agnieszka Leśny  
**Opracowanie graficzne:** Julia Juzyk

Prawa autorskie zastrzeżone.

Karty powstały w ramach projektu „Skala Współpracy NGO” sfinansowanego przez Narodowy Instytut Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego ze środków Program Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2021-2030.

Wszelkie uwagi i pomysły innego wykorzystania kart, prosimy wysłać do Pracowni Nauki i Przygody: [pracownia@naukaprzygoda.edu.pl](mailto:pracownia@naukaprzygoda.edu.pl).



PRACOWNIA  
NAUKI  
i PRZYGODY



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano przez Narodowy  
Instytut Wolności - Centrum  
Rozwoju Społeczeństwa  
Obywatelskiego ze środków  
Funduszu Inicjatyw Obywatelskich  
Nowe FIO na lata 2021 - 2030



Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**



**Skala  
Współpracy NGO**  
SIECZKA ROZWOJU ZESPOŁU



## Wprowadzenie

Karty coachingowe Skali Współpracy NGO są narzędziem pracy stworzonym w Pracowni Nauki i Przygody na potrzeby warsztatów, szkoleń, spotkań i programów rozwojowych dla osób wolontariackich, członkowskich i pracujących w organizacjach pozarządowych.

Karty można wykorzystać do lepszego zrozumienia co oznaczają poszczególne pozycje na Skali, jakie charakteryzują je zachowania i jakie może mieć konsekwencje znajdowanie się na poszczególnych pozycjach.

Podstawę teoretyczną narzędzia stanowi model „Skala Współpracy”. Więcej o projekcie i modelu znajduje się na stronie: <https://ngo.skalawspolpracy.pl/>.

Talię można wykorzystać jako wsparcie procesu refleksji i samooceny, aby sprawdzić różne aspekty współpracy w zespole. Narzędzie można wykorzystać również w procesach strategicznych, facylitacyjnych lub do wsparcia udzielania informacji zwrotnej.

### Dla kogo?



- Narzędzie zostało zaprojektowane z myślą o osobach w wieku 16+.
- Rekomendowana liczba uczestników pracujących z jedną talią: 1-10 osób
- Narzędzie warto stosować w zespołach, które posiadają doświadczenie współpracy z organizacją (co najmniej jeden duży projekt lub co najmniej 3 miesiące współpracy).

Stosowanie kart wymaga otwartości i refleksji. Może wywołać emocjonujące dyskusje o atmosferze współpracy, konkretnych założeniach czy decyzjach w organizacji. Z tego powodu warto, aby stosowała je osoba z doświadczeniem trenerskim/liderskim. Po zastosowaniu kart powinno nastąpić, tak zwane, „odparowanie” emocji oraz omówienie wniosków, w szczególności dotyczące jakości współpracy.

### Jak się przygotować? Co jest potrzebne do zastosowania kart?

#### Drukowanie:

Pliki dostępne są w dwóch wersjach – do prostego wydrukowania na biurowej drukarce lub w drukarni.

Zawartość zestawu składa się z 2 plików:

- Kartycoachingowe
- Kartycoachingowe\_drukarnia

Pliki przygotowane są do druku w formacie A5.



Wersje do samodzielnego druku należy wydrukować na drukarce, następnie złożyć na pół i skleić ze sobą dwie połówki – w ten sposób uzyskamy kartę dwustronną.

Drukując w drukarni należy poprosić po prostu o druk dwustronny.

Rekomendujemy papier Colotech lub podobny, gramatura: 300g, kolorystyka: druk kolorowy. Docięcie z zaokrąglonymi rogami przedłuży żywotność kart i będzie je chronił przed zniszczeniem.

## **Prowadzenie**

Narzędzie jest zaprojektowane w sposób umożliwiający zastosowanie go przez jedną osobę (trenera, lidera).



### **Czas trwania:**

10 - 30 min + omówienie

Czas trwania zależy od liczebności grupy oraz celu w jakim narzędzie jest stosowane

## **Zawartość talii**

Zestaw składa się z 9 kart – po jednej do odpowiedniej pozycji na Skali. Każda posiada dwustronną ramkę w kolorze pozycji na Skali. Z jednej strony zawiera informację z nazwą i numerem pozycji na Skali. Na drugiej stronie znajduje się rozwinięty opis sytuacji w jakiej może znajdować się zespół w danej pozycji.

Część „... i również” dotyczy niuansów danej pozycji. Na przykładzie konfliktu możemy zrozumieć, że ta pozycja może mieć destrukcyjny wpływ na zespół i prowadzić do walki – choć może mieć też pozytywny aspekt, gdy w wyniku konfliktu ujawniony zostanie problem, który od dawna był zamykany pod dywan. Żadna pozycja na Skali nie jest jednoznacznie negatywna lub jednoznacznie pozytywna i może być postrzegana jako wiodąca nas w stronę trudności lub przeciwnie – możliwości.

## **Sposoby wykorzystania**

Karty można wykorzystywać w wielu bardzo różnych sytuacjach. Poniżej podajemy kilka przykładów, ale prowadzący ma w tej kwestii wolną rękę i może je wykorzystywać dowolnie. Karty mogą pomóc w refleksji w którym miejscu na Skali znajduje się dana osoba, czy dany zespół i jakie mogą być tego konsekwencje.



## „Refleksja o pozycji na Skali”

Osoba wykorzystująca karty może rozłożyć je przed zespołem numerami do góry, pytając gdzie, według nich, się znajdują. Następnie można odwrócić kartę i pogłębić zrozumienie danej pozycji – wtedy sprawdzić z zespołem: „Czy rzeczywiście jesteśmy w tym miejscu”?

### Warto zadać sobie pytania:

- Co wybór tej karty mówi o naszym zespole?
- Jak działa zespół, kiedy wszystko idzie dobrze, a jak gdy jest „pożar”?
- Kiedy ludzie w pełni mogą wykorzystać swoje mocne strony w działaniach naszego zespołu?
- Co wybór tej karty mówi nam o brakujących w zespole kompetencjach?
- Co należy zrobić, aby podnieść morale i efektywność zespołu?

Odpowiedź na te pytania może otworzyć dyskusję o tym co cały zespół może zrobić, aby wypracować więcej zachowań wspierających zgodną współpracę i ograniczyć zachowania, które ją sabotują.

## „Różne perspektywy”

Osoba prowadząca rozkłada karty na stole lub podłodze w odstępach od siebie i prosi, aby każda z osób uczestniczących stanęła przy tej karcie, która, według niej, pokazuje gdzie dany zespół się znajduje.

Może być to przyczynek do odkrycia różnych perspektyw i odczuć w ramach jednego zespołu.

### Warto zadać sobie pytania:

- Czy różne osoby mogą odczuwać zupełnie co innego w tej samej sytuacji?
- Kto potrzebuje wsparcia, a kto może tego wsparcia udzielić?

## „Gdzie chcemy być?”

Pracując indywidualnie, lub w całym zespole, można wykorzystać karty do refleksji gdzie jesteśmy (gdzie jesteś?) a gdzie chcielibyśmy być (chciałabyś/chciałbyś być). Osoba prowadząca prosi o wybranie dwóch kart: pierwszej oddającej bieżącą pozycję na Skali stan, a drugi obrazującej, gdzie chcemy być.

1. Następnie prowadzący prosi:
  1. Wytłumacz, dlaczego wybrałeś konkretną kartę na opisanie stanu bieżącego – co kryje się za tym wyborem? (warto dopytać o zachowania, sytuacje, fakty, odczucia)
  2. Wytłumacz, dlaczego chciałabyś/chciałbyś być na pozycji, którą wskazano jako pożądaną. Jaka wizja za tym stoi? Jak sobie wyobrażasz siebie (wasz zespół) na danej pozycji?



3. Zastanówmy się, co należy zmienić/zrobić, aby przejść od pozycji bieżącej do oczekiwanej. Co z tego należy do Ciebie, a co leży w gestii inny?
4. Wspólnie pomyślcie, jakie działania powinni podjąć członkowie zespołu, indywidualnie lub grupowo, żeby ruszyć w kierunku pożądanej pozycji.

