

CO TAK NAPRAWDĘ JEST PRZESZKODĄ?

Narzędzie diagnostyczne dla pracowników młodzieżowych

LUKA UMIEJĘTNOŚCIACH

Sygnal podstawowy → „Jeszcze nie wiem jak”.

Możesz zaobserwować → unikanie nowych zadań • nadmierne przygotowania • wahanie przed rozpoczęciem

Często błędnie odczytane jako → niska zdolność

Co często pomaga → uczenie się krok po kroku • ćwiczenie bez presji • jasne oczekiwania

Nacisk pracowników młodzieżowych →
Nauczaj i wspieraj uczenie się, a nie wyniki.

LUKA PRZYNALEŻNOŚCI

Sygnal podstawowy →

„Ludzie tacy jak ja zazwyczaj tego nie robią”.

Możesz zaobserwować → poczucie wyobcowania • niski poziom zaangażowania • wycofywanie się z przestrzeni zdominowanych przez mężczyzn

Często błędnie odczytane jako → brak zainteresowania

Co często pomaga → kontakty z rówieśnikami • widoczne wzorce do naśladowania • wyraźna integracja

Nacisk pracowników młodzieżowych →
Projektuj środowiska, w których poczucie przynależności jest widoczne.

TO SAMO ZACHOWANIE.
RÓŻNE BARIERY. RÓŻNE
REAKCJE.

LUKA PEWNOŚCI SIEBIE

Sygnal podstawowy → „A co, jeśli mi się nie uda?”

Możesz zaobserwować → ciszę • bagatelizowanie osiągnięć • poszukiwanie potwierdzenia

Często błędnie odczytane jako → nieśmiałość

Co często pomaga → normalizacja błędów • informacje zwrotne dotyczące procesu • pozwolenie na próbowanie

Nacisk pracowników młodzieżowych →
Zanim zaczniesz oczekiwać zaufania, zadбай o bezpieczeństwo.

BARIERA STRUKTURALNA

Sygnal podstawowy →

„Ten system nie jest stworzony dla mnie”.

Możesz zaobserwować → nieregularna obecność • nieprzestrzeganie terminów • nierówny udział

Często błędnie odczytane jako → niskie zaangażowania

Co często pomaga → elastyczność • przejrzyste informacje • wsparcie i dostosowanie

Nacisk pracowników młodzieżowych →
W miarę możliwości zmieniaj systemy, a nie oczekiwania.

Zanim zareagujesz na określone zachowanie, zadaj sobie pytanie:

- Co się ostatnio zmieniło?
- Która bariera pasuje teraz najlepiej?
- Stawiam diagnozę, czy tylko zakładam?