



# BuildIT!

## Build your future piece by piece

Project number: 2020-1-PL01-KA204-081703  
Erasmus + Strategic Partnership for adult education

With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Podręcznik

*Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu tej publikacji nie stanowi zatwierdzenia treści, która odzwierciedla wyłącznie opinie autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie zawartych w niej informacji.*



## Wstęp

Szybkie przejście do Europy neutralnej klimatycznie i transformacja cyfrowa zmieniają sposób, w jaki pracujemy, uczymy się, uczestniczymy w życiu społecznym i prowadzimy nasze codzienne życie. Europa może wykorzystać te możliwości tylko wtedy, gdy jej obywatele rozwiną odpowiednie umiejętności. Pandemia Covid 19 wywarła ponadto głęboki wpływ na miliony osób w Unii Europejskiej, które straciły pracę lub poniosły znaczną utratę dochodów. Wiele z nich będzie musiało nabyć nowe umiejętności i uzyskać dostęp do nowych miejsc pracy. Inni będą musieli podnieść swoje kwalifikacje, aby utrzymać pracę w nowym środowisku pracy. Dla młodych ludzi wejście na rynek pracy może być bardzo trudne.

Wysoce konkurencyjny europejski rynek pracy wymaga zwiększenia kluczowych kompetencji przekrojowych w zakresie zatrudnialności, których najmłodszy i dorośli, osoby poszukujące pracy i profesjonaliści nie znają, ani nie wiedzą, jak można je ocenić, aby zwiększyć ich potencjał zatrudnieniowy. Kompetencje przekrojowe mają coraz większe znaczenie w debacie społeczno-gospodarczej ze względu na:

- ułatwienie mobilności zawodowej, a tym samym zwiększenie płynności rynku pracy
- przyczynienie się do rozwoju umiejętności komunikacyjnych, adaptacyjnych i organizacyjnych.
- zabezpieczenie ścieżek zawodowych w obliczu coraz bardziej nieliniowych i nieprzewidywalnych zadań.

Przyjęcie podejścia opartego na kompetencjach przekrojowych związanych z sytuacjami zawodowymi oznacza nową wizję, która pozwala na wyartykułowanie systemów integracji, przyjmowania, ukierunkowania i szkolenia.

## Polityka europejska

W przyjętej 29 listopada 2011 r. przez Radę Unii Europejskiej *odnowionej europejskiej agendzie w dziedzinie uczenia się dorosłych*<sup>2</sup> określono 4 priorytety dla państw członkowskich:

- Poprawa koordynacji polityki w zakresie kształcenia dorosłych
- Zwiększenie oferty motywujących, wysokiej jakości szkoleń podstawowych
- Zwiększenie dostępności szkoleń, w szczególności poprzez rozwój szkoleń w miejscu pracy i wykorzystanie nowych technologii
- Poprawa jakości szkoleń dla edukatorów dorosłych.

Koncentruje się na zdobywaniu podstawowych umiejętności przez najmniej wykwalifikowane osoby dorosłe. W dniu 22 maja 2018 roku Rada Unii Europejskiej przyjęła *zalecenie w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*<sup>1</sup>. W zaleceniu tym określono osiem kompetencji kluczowych niezbędnych do samorealizacji, zdrowego i zrównoważonego stylu życia, zdolności do zatrudnienia, aktywności obywatelskiej i włączenia społecznego. Zalecenie zapewnia również wspólne europejskie ramy odniesienia dla kluczowych kompetencji, które mogą być wykorzystywane przez decydentów politycznych, osoby zajmujące się kształceniem i szkoleniem, partnerów społecznych i same

osoby uczące się. Przedstawia również skuteczne sposoby promowania rozwoju kompetencji poprzez innowacyjne podejścia do uczenia się, metody oceny i wsparcie dla kadry edukacyjnej.

Wreszcie, nowa *agenda strategiczna UE na lata 2019 - 2024*<sup>3</sup> przyjęta przez Radę Europejską w dniu 20 czerwca 2019 r. podkreśla, że państwa członkowskie "muszą zwiększyć inwestycje w umiejętności i edukację ludzi".

## Erasmus+ Partnerstwo strategiczne na rzecz edukacji dorosłych

Erasmus + to europejski program wspierający działania w dziedzinie edukacji, szkoleń, młodzieży i sportu. W szczególności program pomaga organizacjom pracować w międzynarodowych partnerstwach i dzielić się innowacyjnymi praktykami w dziedzinie edukacji, szkoleń i młodzieży.

Od listopada 2020 r. do października 2022 r. w ramach akcji kluczowej 2 "Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk" pięć struktur europejskich realizowało działanie "Partnerstwa strategiczne na rzecz edukacji dorosłych" pod nazwą "Build your future piece by piece (BuildIT!)".

## Podręcznik

Podręcznik strategicznych działań BBU opartych na innowacyjnej metodologii Building Based Upskilling jest **narzędziem edukacyjnym**, które stanowi rozwiązanie dla napotkanej potrzeby innowacyjnych i angażujących metod, aby móc przyciągnąć dorosłych słuchaczy na kursy, zwłaszcza tych słabo wykwalifikowanych, którzy mają trudności ze zrozumieniem abstrakcyjnych pojęć i szybko zmieniających się wymagań na rynku pracy. Jest on również ukierunkowany na priorytet poszerzania i rozwijania kompetencji **edukatorów**, wspierania tworzenia i dostępu do ścieżek podnoszenia kwalifikacji dla osób **dorosłych o niskim poziomie umiejętności i osiąga cele zapewnienia edukatorom dorosłych innowacyjnych narzędzi edukacyjnych, projektowania nowych modeli i zasobów edukacyjnych oraz zmiany wizerunku kształcenia dorosłych na bardziej atrakcyjny i dostępny.**

Podręcznik składa się z 3 modułów zawierających wyjaśnienie metodologii, kroki do projektowania działań strategicznych w oparciu o metodologię BBU wraz z mapą koncepcyjną oraz przykłady **12 działań strategicznych**, z których każde ma na celu rozwój jednej z **12 kompetencji przekrojowych** zgodnie z *Katalogiem kompetencji przekrojowych*.

1. Polityka UE w dziedzinie kształcenia dorosłych: [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en)

2. Polityka UE w dziedzinie kształcenia dorosłych: [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en)

3. Nowa agenda strategiczna 2019-2024 (Rada Europejska, komunikat prasowy, 20 czerwca 2019 r.): <https://www.consilium.europa.eu/media/39914/a-new-strategic-agenda-2019-2024.pdf>

## Spis treści.

Wprowadzenie	2
Polityka europejska	2
Erasmus+ Partnerstwo strategiczne na rzecz edukacji dorosłych	3
Podręcznik	3
1. Wyjaśnienie metodologii BBU	7
1.1 Czym jest i w jakich innych metodologiach ma swoje inspiracje?	7
1.2 Jakie są potrzeby w tym zakresie?	8
1.3 Dlaczego warto z nich korzystać	9
1.3.1 Nowe spojrzenie	10
1.3.2 Znaczące dane	10
1.4 Jak to działa	
1.4.1 Trzy kroki	11
1.4.2 Materiały	11
1.5 Dla kogo jest przeznaczona	
1.5.1 Pięć zasad andragogiki Malcoma Knowlesa	12
1.5.2 Samodzielne uczenie się	12
1.5.3 Wykorzystanie doświadczeń jako zasobu	13
1.5.4 Znaczenie materiału	13
1.5.5 Instrukcja skoncentrowana na problemie	14
1.5.6 Motywacja do nauki	14
2. Objaśnienie metodologii BBU	15
2.1 Czym jest i w jakich innych metodologiach ma swoje inspiracje?	16
2.2 Konceptyjna mapa powiązania metodologii BBU z działaniami strategicznymi	17
2.3 Zalecenia dotyczące stosowania metodologii i działań BBU	17
3. Przykłady działań strategicznych	19
3.1 Kompetencje międzykulturowe i świadomość globalna	18
Załącznik I – Definicje	23
Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	24
3.2 Elastyczność i zdolność do adaptacji	24
Załącznik I – Pojęcia	29

Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	31
3.3 Myślenie strategiczne i innowacyjne	32
Załącznik I - KARTA OCENY	36
Załącznik II - FORMULARZ OSIĄGNIĘĆ PLANOWYCH	39
Załącznik III	40
Załącznik IV	41
3.4 Organizacja i zarządzanie czasem	41
Załącznik I - Proponowana teoria	47
Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	49
3.5 Podejmowanie Decyzji	49
Załącznik I - Przykładowa siatka Diversity Bingo	53
Załącznik II - Proponowana teoria	54
Załącznik III - Proponowany kwestionariusz informacji zwrotnej	56
3.6 Praca zespołowa	57
Załącznik I - Proponowana teoria	62
Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	67
3.7 Empatia i umiejętność budowania relacji	68
Załącznik I - Proponowana teoria	72
Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	74
3.8 Rozwiązywanie problemów	75
Załącznik I - Proponowana teoria	80
Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	82
3.9 Orientacja na naukę	83
Załącznik I	86
Załącznik II - Proponowana teoria	88
Załącznik III - Proponowany kwestionariusz informacji zwrotnej	89
3.10 Umiejętności negocjacyjne	90
Załącznik I - Proponowana teoria	95
Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	97
3.11 Przywództwo	98
Załącznik I - Proponowana teoria	106
Załącznik II - Proponowany system oceny	109
3.12 Umiejętności negocjacyjne	109
Załącznik I – Definicje	114
Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny	115

3.13 Rekomendacje	115
Załącznik I - Zalecenia dotyczące dostosowania działań BBU do realizacji online	116
Załącznik II - Zalecenia dotyczące dostosowania działań BBU dla migrantów	118
Załącznik III - Zalecenia dotyczące dostosowania działań BBU dla osób z dysfunkcją wzroku	119
Załącznik IV - Rekomendacje dotyczące dostosowania działań BBU dla starszych osób z niepełnosprawnością	123
4. Plan szkolenia	125
5. Dane z fazy pilotażowej 1 i 2	126
Kwestionariusz BuildIT! - Buduj swoją przyszłość kawałek po kawałku	126
6. Zasoby pedagogiczne	128
6.1 O kontekście polityki europejskiej	128
6.2 O metodologii	129
Autorzy podręcznika	130
Załącznik I - Plan szkoleń	131
Załącznik II - Kompetencje międzykulturowe i świadomość globalna	140
Załącznik III - Elastyczność i zdolność do adaptacji	145
Załącznik IV. - Myślenie strategiczne i innowacyjne	150
Załącznik V - Organizacja i zarządzanie czasem	155
Załącznik VI - Podejmowanie decyzji	159
Załącznik VII - Praca zespołowa	165
Załącznik VIII - Empatia i umiejętność budowania relacji	174
Załącznik IX - Rozwiązywanie problemów	180
Załącznik X - Orientacja na naukę	186
Załącznik XI - Umiejętności negocjacyjne	193
Załącznik XII – Przywództwo	199
Załącznik XIII - Gromadzenie i przetwarzanie informacji	204

## 1. Wyjaśnienie metodologii BBU:

### 1.1 Czym jest i w jakich innych metodach ma swoje inspiracje?

**BUILDING-BASED UPSKILLING** został wymyślony jako innowacyjna i interaktywna metodologia edukacyjna, oparta na użyciu klocków, lego i puzzli w celu konceptualizacji i wizualizacji **abstrakcyjnych pojęć**.

Termin *abstrakcja* jest czasem używany w odniesieniu do rzeczy, które nie są umiejscowione w przestrzeni lub czasie; w tym sensie liczby, właściwości, zbiory, propozycje, a nawet fakty można uznać za abstrakcyjne, podczas gdy poszczególne obiekty i wydarzenia fizyczne są konkretne. Zdolność do tworzenia i stosowania abstrakcji jest uważana za kluczową dla wyższych funkcji poznawczych, takich jak formułowanie sądów, *uczenie się z doświadczenia* i *wnioskowanie*.

**Metodologia BBU** jest metodologią **interaktywną, wykorzystującą klocki lego, klocki i puzzle, aby pomóc dorosłym uczniom w wizualizacji abstrakcyjnych pojęć i rozwiązywaniu problemów, przy użyciu zabawek z ich dzieciństwa**. Pomaga również w autorefleksji i ekspresji, łącząc pracę indywidualną z pracą zespołową, w celu zaoferowania głosu wszystkim uczestnikom zaangażowanym w ten rodzaj aktywności. Metodologia ta została zainspirowana istniejącymi już metodykami, takimi jak LSP lub teoriami uczenia się, takimi jak KOLB, w połączeniu z technikami komunikacji coachingowej w celu zapewnienia ustrukturyzowanej metodyki i działań do pracy nad 12 specyficznymi kompetencjami przekrojowymi zgodnie z Katalogiem Kompetencji Przekrojowych Kluczowych dla Zatrudnienia.

Skuteczne metodyki, które posłużyły jako inspiracja:

#### 1.1.1 LEGO® SERIOUS PLAY® (LSP)

oferuje unikalny i skuteczny sposób radzenia sobie ze złożonymi wyzwaniami i rozpoczęcia rozwoju. Dynamiczne modele LEGO® używane w LEGO® SERIOUS PLAY® są w stanie uchwycić i przekazać niezwykle ilości wiedzy w porównaniu do bardziej standardowych i jednowymiarowych metod. Umożliwia to tworzenie społecznych, konstruktywnych systemów wiedzy, które pozwolą Tobie i ludziom wokół Ciebie odnieść większy sukces już teraz.

LSP jest solidną naukowo metodą opracowaną w latach 90. przez profesorów zarządzania Johana S. Roosa i Barta Victora. LSP wykorzystuje różnorodność klocków LEGO®. W rezultacie elementy LEGO® funkcjonują jako trójwymiarowe modele problemów i wyzwań biznesowych. Poprzez narracje i konstrukcje, LSP udaje się poprawić wzajemne zrozumienie, łatwiejsze staje się odgrywanie różnych scenariuszy i testowanie różnych opcji.

Celem LSP jest stworzenie dla liderów bardziej pomysłowych i skutecznych sposobów na opracowanie bardziej innowacyjnych strategii, budowanie silnych zespołów i radzenie sobie z trudnymi wyzwaniami.

Poprzez "myślenie rękami" i poprzez poważną zabawę klockami LEGO® kultywuje się swoją kreatywność i zdolności innowacyjne.

### 1.1.2 Cykl eksperymentalnego uczenia się

Teoria stylu uczenia się opartego na doświadczeniu Kolba jest zwykle przedstawiana w postaci czterostopniowego cyklu uczenia się, w którym uczeń "dotyka wszystkich podstaw":

**1. Konkretno doświadczenie** - następuje zetknięcie się z nowym doświadczeniem lub sytuacją, albo reinterpretacja dotychczasowego doświadczenia.

**2. Refleksyjna obserwacja nowego doświadczenia** - szczególne znaczenie mają wszelkie niespójności między doświadczeniem a rozumieniem.

**3. Konceptualizacja abstrakcyjna** - refleksja daje początek nowej idei, lub modyfikacji istniejącej koncepcji abstrakcyjnej (osoba wyciągnęła wnioski ze swoich doświadczeń).

**4. Aktywne eksperymentowanie** - uczeń stosuje swój pomysł (pomysły) do otaczającego go świata, aby zobaczyć, co się stanie.

Skuteczne uczenie się jest widoczne, gdy osoba przechodzi przez cykl czterech etapów: (1) posiadanie konkretnego doświadczenia, po którym następuje (2) obserwacja i refleksja nad tym doświadczeniem, co prowadzi do (3) tworzenia abstrakcyjnych pojęć (analiza) i uogólnień (wnioski), które są następnie (4) wykorzystywane do testowania hipotezy w przyszłych sytuacjach, co skutkuje nowymi doświadczeniami. Kolb (1974) postrzega uczenie się jako zintegrowany proces, w którym każdy etap wzajemnie się wspiera i zasila następny. Można wejść w cykl na dowolnym etapie i podążać za nim przez jego logiczną sekwencję. Jednak efektywne uczenie się występuje tylko wtedy, gdy uczący się jest w stanie wykonać wszystkie cztery etapy modelu. Dlatego żaden z etapów cyklu nie jest skuteczny jako samodzielna procedura uczenia się.

## 1.2 Jakie są potrzeby w tym zakresie?

Kraje Unii Europejskiej stoją przed dużym problemem związanym z trudnościami w integracji na rynku pracy osób dorosłych o niskich kwalifikacjach. Wraz z wczesnym porzucaniem nauki (10,6% w UE, 17,9% w Hiszpanii, 14,5% we Włoszech, 8,9% we Francji, 8,6% na Słowacji, 4,8% w Polsce w 2018 r. wg Eurostatu), brak umiejętności i kluczowych kompetencji uniemożliwia dużemu odsetkowi NEET - *not in employment, education or training* (nie posiadający zatrudnienia, nie uczący się i nie szkolący się) dostęp do rynku pracy, na którym są one wymagane (wg bazy danych OECD Skills for Jobs). Zgodnie z *Katalogiem przekrojowych kompetencji kluczowych dla zdolności do zatrudnienia* kompetencje te to: umiejętności międzykulturowe i świadomość globalna, organizacja i zarządzanie czasem, praca zespołowa, empatia i umiejętność budowania relacji, rozwiązywanie problemów, proces uczenia się, umiejętności negocjacyjne, przywództwo oraz gromadzenie i przetwarzanie informacji. Głównym powodem niskiego uczestnictwa w edukacji dorosłych jest brak motywacji i wynika on z różnych przyczyn takich jak:



- niemożność powiązania teoretycznych i abstrakcyjnych koncepcji poznanych na kursach z codziennymi zadaniami
- trudności w zrozumieniu abstrakcyjnego aspektu
- brak zaufania do swojego procesu uczenia się i możliwości
- strach przed nieznanym

Kształcenie dorosłych jest sektorem, w którym edukatorzy muszą być przygotowani do stawienia czoła licznym przyczynom, które prowadzą do braku motywacji ich uczestników. Edukatorzy pilnie potrzebują innowacyjnych i angażujących metod, aby móc przyciągnąć dorosłych na kursy, zwłaszcza tych słabo wykwalifikowanych, którzy mają trudności ze zrozumieniem abstrakcyjnych pojęć i szybko zmieniających się wymagań na rynku pracy. Analizując kontekst i statystyki, wyciągnęliśmy następujące wnioski w zakresie potrzeb, którymi należy się zająć:

- Niski udział w kształceniu dorosłych i wysoki wskaźnik wczesnego porzucania nauki
- Wysoka stopa bezrobocia wśród nisko wykwalifikowanych dorosłych z powodu braku umiejętności i kompetencji
- Cel Komisji Europejskiej - osiągnięcie 25-procentowego udziału dorosłych do 2025 r.

Dlatego też, stworzenie innowacyjnych metodologii jako narzędzi dla edukatorów, aby stworzyć bardziej partycypacyjny i angażujący proces uczenia się jest rozwiązaniem, które proponujemy, aby sprostać napotkanym potrzebom.

Badając programy nauczania w edukacji formalnej, zauważyliśmy, że nie ma określonego sposobu pracy nad kompetencjami przekrojowymi. Dlatego nowa metodologia BBU i jej działania, które będą skorelowane z konkretną kompetencją przekrojową, byłyby innowacyjne w obszarze edukacji dorosłych, ale mogłyby być również innowacyjne dla innych obszarów edukacyjnych.

### 1.3 Dlaczego warto z niej korzystać?

Badania pokazują, że kiedy używamy rąk w procesie strategicznym lub kreatywnym, wyrażamy nasze myśli i pomysły bardziej precyzyjnie i z większym niuansiem. Oznacza to, że stają się one łatwiejsze do zrozumienia i bardziej zapadają w pamięć.

Metodyka BBU jest metodyką nauczania opartą na metodzie "hands-on". Tego typu metodologia staje się coraz bardziej popularna, ponieważ odpowiada nie tylko na potrzeby uczniów kinestetycznych, ale również na potrzeby uczniów wzrokowych i słuchowych. Dlatego też nauka kinestetyczna jest korzystna dla wszystkich uczniów i może pomóc w ogólnym rozwoju poznawczym. W związku z tym istnieje wiele nieocenionych korzyści z zajęć kinestetycznych: **Pomoc uczącym się w tworzeniu połączenia między językiem a jego pojęciami.** Pojęcie może być lepiej zrozumiane dzięki aktywności fizycznej.

Uczenie się poprzez praktykę przynosi wiele korzyści zarówno uczniom, jak i nauczycielom. Uczniowie, którzy uczą się kinestetycznie, mają tę przewagę, że mogą uczyć się w tempie, które jest dla nich wygodne, i nie będą mieli poczucia, że zostają w tyle za swoimi bardziej słuchowymi lub wzrokowymi rówieśnikami. Jako nauczyciel, stosowanie wielu różnych metod nauczania daje szansę na ocenę mocnych

stron każdego ucznia i obszarów wymagających poprawy, dzięki czemu można wykorzystać te informacje do dostosowania i personalizacji przyszłych lekcji. Dodatkowe korzyści z uczenia się kinestetycznego dla uczniów to:

- osoby uczące się kinestetycznie często potrafią szybko uchwycić "ogólny obraz" lekcji lub zajęć. Zamiast myśleć o prezentacji jako o obowiązku lub zadaniu, które wykonali w szkole, dzięki praktycznemu zaangażowaniu łatwiej im będzie połączyć prezentację z codziennym życiem.
- zachęcenie uczniów do myślenia poza zwykłymi zadaniami w klasie i poszukiwanie zastosowań w świecie rzeczywistym.
- wspieranie ducha ciekawości i chęć próbowania nowych rzeczy
- dla starszych uczniów nauka praktyczna jest szansą na zbadanie obszarów zainteresowania zawodowego przed podjęciem decyzji.

Kiedy *stosujesz* techniki *uczenia się kinestetycznego*, masz wyjątkową i cenną okazję do sprawdzenia swoich metod nauczania w czasie rzeczywistym. Prosząc uczniów o zaangażowanie się w lekcję poprzez projekt w klasie, możesz wskazać obszary, w których uczniowie mają problemy i obszary, w których odnoszą sukcesy. Może to pomóc w kształtowaniu przyszłych lekcji i ocenić, czy dany temat lub zagadnienie wymaga więcej czasu, zanim się do niego przejdzie.

### 1.3.1 Nowy widok

Jak podaje *American Journalism Review*, profesor Matt Waite w przeszłości zmagał się z efektywnym nauczaniem podstaw wizualizacji danych dla studentów dziennikarstwa. Zainspirowany przez Mashable's "Lego Congress Timelapse", Waite postanowił spróbować Lego w klasie zamiast zaczynać od interfejsów oprogramowania. Wybrał głośny cel dla pierwszej wizualizacji studentów: Super Bowl z 2015 roku. Waite powiedział, że klocki Lego przyniosły efekt, zauważając, że uczniowie "natychmiast zaczęli dyskutować o tym, co będą wizualizować i jak zamierzają sprawić, by klocki coś znaczyły." Zamiast skupiać się na abstrakcyjnych poleceniach często związanych z oprogramowaniem Big Data, klasa Waite'a była w stanie zanurkować w głąb i rozpocząć samodzielne budowanie wizualizacji Lego.

### 1.3.2 Znaczące dane

Eksperyment Waite'a odnosi się do krytycznego wyzwania wizualizacji danych: nadania danym znaczenia. Bez możliwości natychmiastowego przyciągnięcia i zaangażowania użytkowników, wpływ tych wizualizacji jest ograniczony, a jeśli dane nie są wyraźnie powiązane z możliwymi do podjęcia działaniami, wysiłek włożony w tworzenie wizualizacji może zostać zmarnowany.

## 1.4 Jak to działa?

### 1.4.1 Trzy kroki

Proces metodologii BBU i jego strategicznych działań opiera się na trzyetapowym podejściu:

- **Scaffolding (technika: wykorzystanie wcześniejszej wiedzy)**

Poproś uczestników o podzielenie się własnymi doświadczeniami, przeczuciami i pomysłami dotyczącymi treści lub koncepcji ćwiczenia i poproś ich, by odnieśli je do swojego życia. Czasami trzeba będzie zaoferować podpowiedzi i sugestie, naprowadzając ich nieco na powiązania, ale kiedy już to zrobią, uchwycą treść jako swoją własną.

Podczas tego etapu ćwiczenie jest wprowadzane poprzez rzeczywisty scenariusz, symulację, która może mieć miejsce w codziennym życiu uczących się, co jest ważne, by stworzyć podstawy, zaczynając od sytuacji już znanej i oswajonej.

- **Eksploracja**

Na tym etapie nauczyciele wprowadzają materiały (klocki, lego, puzzle itp.), a uczniowie poznają swoją rolę w scenariuszu i materiałach podanych przez nauczycieli, odpowiednio do znaczenia każdego z nich, co pomaga w konceptualizacji.

- **Abstrakcja**

Ten etap poświęcony jest debriefingowi i zapewnieniu zrozumienia przejścia od scenariusza symulacji i konkretnych pojęć przypisanych do materiałów do abstrakcyjnych kompetencji i pojęć, których celem jest zdobycie i rozwój.

## 1.4.2 Materiały

Materiały wybrane do tej metodologii to klocki, lego i puzzle ze względu na ich już sprawdzone skuteczne sposoby rozwijania myślenia abstrakcyjnego:

- **Rozwiązuj zagadki.** Puzzle 3D, wizualne i słowne nauczą Cię myśleć o alternatywach poza tymi rozwiązaniami, które przychodzą Ci do głowy natychmiast.
- **Buduj modele 3D.** Badania Trusted Source wykazały, że osoby wykonujące zawody związane z nauką, technologią, inżynierią i matematyką zwiększają swoje zdolności abstrakcyjnego myślenia poprzez wykonywanie projektów artystycznych i rzemieślniczych.

Jednak materiały, które mają być wykorzystane podczas zajęć opartych na metodologii BBU nie ograniczają się tylko do tych wymienionych, ponieważ najważniejszym elementem jest wykorzystanie środków materialnych, które pomogą w konceptualizacji abstrakcyjnych pojęć, będą stanowić pomoc dla osób uczących się oraz zapewnią element eksploracji. Zachęca się do wykorzystywania obiektów naturalnych, takich jak: kamienie, patyki, liście, tworząc dalszą korelację pomiędzy istniejącymi już elementami środowiska i pojęciami abstrakcyjnymi. Ponadto, kreatywność każdego edukatora zapewni większą różnorodność materiałów, które zostaną dodane do realizacji działań.

## 1.5 Dla kogo jest przeznaczona?

Naszą **BEZPOŚREDNIĄ GRUPĄ DOCELOWĄ** są profesjonaliści związani z edukacją dorosłych, tacy jak edukatorzy dorosłych, trenerzy, coachowie. Odnoszą oni bezpośrednie korzyści z metodologii BBU, mogąc stosować ją w swojej pracy z dorosłymi uczniami. Bezpośrednia grupa docelowa jest kluczowym

czynnikiem w tworzeniu metodologii, ponieważ to oni zatwierdzili nową metodologię BBU w celu zagwarantowania jej rzeczywistej użyteczności i skuteczności.

POŚREDNIĄ **GRUPĄ DOCELOWĄ** są NEETs i nisko wykwalifikowani dorośli, którzy zostali przeszkoleni dzięki tej metodologii i strategicznym działaniom dotyczącym kompetencji przekrojowych.

Nauczanie dorosłych często wygląda zupełnie inaczej niż nauczanie dzieci. Pedagodzy dorosłych mogą przyjmować założenia dotyczące swoich dorosłych studentów, których nie przyjęliby w stosunku do dzieci, ponieważ dorośli mają za sobą zupełnie inne doświadczenia życiowe i dysponują własnym, unikalnym zestawem wiedzy. Andragogika, czyli praktyka nauczania dorosłych, bada najlepsze metody i podejścia do efektywnej edukacji dorosłych.

### 1.5.1 Pięć zasad andragogiki Malcoma Knowlesa

Osoby uczące dorosłych powinny rozumieć i stosować w praktyce pięć zasad andragogiki głoszonych przez Malcolma Knowlesa, pioniera badań nad *uczeniem się dorosłych*.

**Knowles stawiał tezę, że dorośli uczą się najlepiej w następujących okolicznościach:**

1. Nauka odbywa się w sposób samodzielny.
2. Nauka ma charakter doświadczalny i wykorzystuje wiedzę podstawową.
3. Nauka jest adekwatna do obecnych ról.
4. Instrukcja jest skoncentrowana na problemie.
5. Uczniowie są zmotywowani do nauki.

Poprzez włączenie tych pięciu zasad andragogiki do nauczania, nauczyciele dorosłych i uczniowie odniosą większy sukces w klasie.

### 1.5.2 Samodzielne uczenie się

Jedną z najważniejszych różnic między nauczaniem dzieci a nauczaniem dorosłych jest samoakceptacja dorosłych uczniów. Podczas gdy młodzi uczniowie mają tendencję do bycia zależnymi od swoich nauczycieli, którzy kierują ich nauką i zapewniają możliwości zastosowania, dorośli uczniowie są przeciwieństwem.

Dorośli uczniowie są zazwyczaj na tyle dojrzały i pewni siebie, że wiedzą, jak najlepiej się uczą, jakie są ich mocne i słabe strony oraz jak się do tego zabrać. Nie potrzebują zbytej pomocy w zdobywaniu zasobów lub opracowywaniu celów nauki, ponieważ w większości przypadków robili to już wcześniej i mają już powody, by ponownie uczęszczać do szkoły. Nauczyciele dorosłych muszą dać swoim uczniom dużo przestrzeni i być tam raczej po to, by ich wspierać niż kierować.

Kolejną korzyścią z samodzielnego uczenia się jest to, że studenci mogą zaprojektować swoje studia wokół preferowanego *stylu uczenia się* - wizualnego, słuchowego lub kinestetycznego.

- **Osoby uczące się wzrokowo** polegają na obrazach. Korzystają z wykresów, diagramów i ilustracji. Najlepiej uczą się, gdy pokazuje się im, co mają robić lub jak coś wygląda.

- **Osoby uczące się ze słuchu** uważnie słuchają podczas nauki i większość nowej wiedzy czerpią ze słuchu. Rzeczy mają dla nich największy sens, gdy mówi się im, jak coś powinno wyglądać.
- **Osoby uczące się dotykowo lub kinestetycznie** muszą coś fizycznie zrobić, aby to zrozumieć. Wykonując coś dla siebie metodą prób i błędów, ci uczniowie odniosą największy sukces.

### 1.5.3 Wykorzystanie doświadczeń jako zasobu

Nauczyciele dorosłych muszą wykorzystać każdy zestaw wiedzy w swojej klasie jako źródło. Bez względu na to, ile lat mają Twoi dorośli uczniowie i jaki rodzaj życia prowadzili do tej pory, każdy z nich zdobędzie bogaty zasób doświadczeń, z którego możesz czerpać, by jak najlepiej wykorzystać to, co każdy z nich wnosi do klasy.

Zamiast zachowywać się tak, jakby klasa miała być równym polem gry i ignorować nieregularne zasoby wiedzy, wykorzystaj je do wzbogacenia nauczania. Uczniowie mogą pochodzić z bardzo różnych środowisk. Niektórzy z nich będą ekspertami w dziedzinie, o której cała klasa mogłaby się dowiedzieć, lub doświadczą czegoś, co nie jest znane pozostałym uczniom. Momenty autentyczności i spontaniczności, które wynikają z dzielenia się ze sobą, okażą się jednymi z najpotężniejszych. Korzystaj z bogactwa mądrości swojej klasy tak często, jak to tylko możliwe.

### 1.5.4 Istota materiału

Dorośli studenci najprawdopodobniej chcą uczyć się o przedmiotach, które będą miały natychmiastowe korzyści w ich życiu, zwłaszcza jeśli chodzi o ich role społeczne. Ponieważ dorośli funkcjonują w małżeństwie, rodzicielstwie, pozycji zawodowej i innych złożonych rolach, zaczynają koncentrować się wyłącznie na nich.

Dorośli nie korzystają z materiałów, które nie odnoszą się do zadań życiowych, jakie już pełnią, i jest to kolejny powód, dla którego warto pozwolić uczniom na udział w tworzeniu własnego programu nauczania. Na przykład, niektórzy z twoich uczniów będą chcieli dowiedzieć się o rozwoju kariery, ale inni, na przykład emeryci lub rodzice pozostający w domu, nie będą potrzebować tych informacji.

Zadaniem edukatorów dorosłych jest poznanie uczniów na tyle dobrze, aby poznać ich role. Zawsze należy pamiętać, że starsi uczniowie są tam, aby coś osiągnąć i prawdopodobnie mają zajęte życie. Celem edukacji dorosłych jest dopasowanie się do potrzeb uczniów, którzy najczęściej decydują się na uczestnictwo w zajęciach, ponieważ zidentyfikowali jakąś potrzebę dla siebie - pytaj i słuchaj ich o to, czego oczekują od tego doświadczenia.

### 1.5.5 Instrukcja skoncentrowana na problemie

Dorośli nie chcą uczyć się materiału, który nie pasuje do ich życia i zazwyczaj nie chcą też, by ich nauka była abstrakcyjna. Dorośli to praktykujący, znający się na rzeczy i elastyczni uczniowie, którzy mają wiele problemów do rozwiązania. W przeciwieństwie do młodych studentów, nie potrzebują oni zazwyczaj długiego zastanawiania się nad nieznanymi im tematami, zanim wypróbują daną umiejętność, ponieważ ćwiczą swoje umiejętności rozwiązywania problemów każdego dnia i za każdym razem uczą się więcej.

Nauczyciele dorosłych muszą dostosować swoje instrukcje do konkretnych problemów, z którymi borykają się ich uczniowie, zamiast podchodzić do nauczania jednego przedmiotu na raz. Andragogika polega na tym, że więcej czasu poświęca się na robienie niż na uczenie się, a jakość nauczania jest znacznie ważniejsza niż zakres tematyczny.

### 1.5.6 Motywacja do nauki

"Kiedy uczeń jest gotowy, pojawia się nauczyciel" to buddyjskie przysłowie, które dobrze odnosi się do wszystkich dziedzin edukacji. Bez względu na to, jak bardzo nauczyciel się stara, nauka zaczyna się dopiero wtedy, gdy uczeń jest gotowy. Dla większości dorosłych powrót do szkoły po kilku latach może być zastraszający i należy się spodziewać pewnego stopnia obaw u dorosłych uczniów. Pokonanie początkowego niepokoju dorosłych uczniów może być wyzwaniem.

Jednak wielu pedagogów dorosłych stwierdza, że ich uczniowie są chętni do poszerzania swojej wiedzy. Dorośli, którzy zdecydowali się wrócić do szkoły, prawdopodobnie są już zmotywowani do nauki, bo inaczej nie zdecydowaliby się na kontynuowanie edukacji. Rola nauczyciela w takich przypadkach polega po prostu na wspieraniu tej motywacji i pomaganiu uczniom w utrzymaniu pozytywnego nastawienia do nauki, tak by mogli pokonać dyskomfort, jaki mogą odczuwać w związku ze swoją sytuacją.

Należy uważnie słuchać momentów, w których można uczyć i wykorzystywać je. Kiedy uczeń mówi lub robi coś, co wywołuje nowy temat, bądź elastyczny i omów go, nawet krótko, aby pokazać uczniom, że ich zainteresowania są ważne.

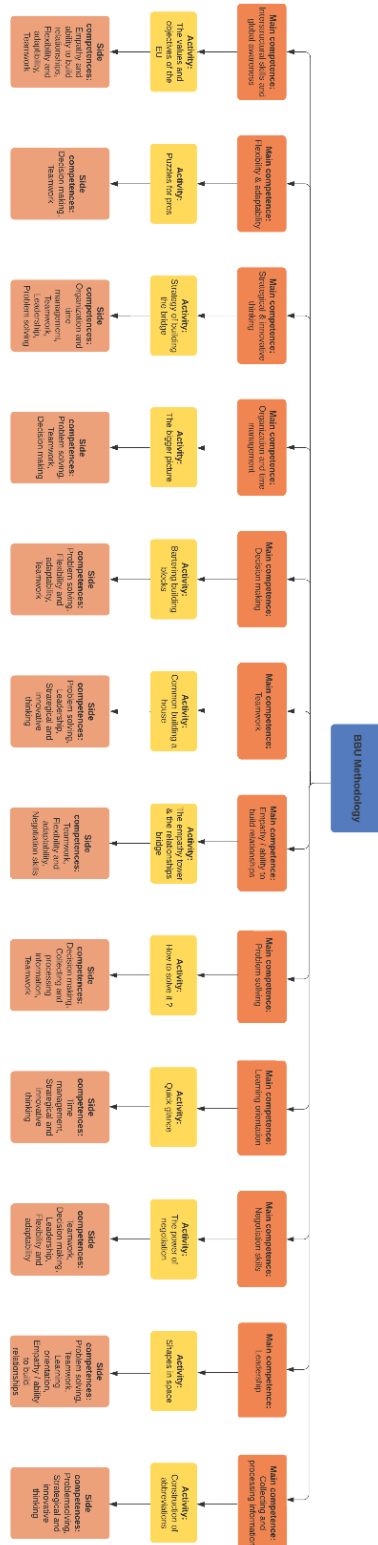
## 2. Wyjaśnienie metodologii BBU

### 2.1 Czym jest i w jakich innych metodologiach ma swoje inspiracje?

Działania strategiczne zostały zaplanowane zgodnie z metodologią BBU, jako instrumenty adresujące 12 konkretnych kompetencji przekrojowych zgodnie z Katalogiem Kompetencji Przekrojowych Kluczowych dla Zatrudnienia:

- *Umiejętności międzykulturowe i świadomość globalna*
  - *Elastyczność i zdolność do adaptacji*
  - *Strategiczne i innowacyjne myślenie*
  - *Organizacja i zarządzanie czasem*
  - *Podejmowanie decyzji*
  - *Praca zespołowa*
  - *Empatia/umiejętność budowania relacji*
  - *Rozwiązywanie problemów*
  - *Orientacja na naukę*
  - *Umiejętności negocjacyjne*
  - *Przywództwo*
  - *Gromadzenie i przetwarzanie informacji*
- 
- **Krok 1:** Wybierz kompetencję, którą chcesz się zająć
  - **Krok 2:** Stworzenie realnego scenariusza do przedstawienia uczącym się (gra symulacyjna), w którym muszą zdobyć/rozwinąć/wykorzystać wybraną kompetencję
  - **Krok 3:** Wybierz materiały (klocki, lego, puzzle itp.).
  - **Krok 4:** Przyporządkuj abstrakcyjne znaczenia materiałom, ponieważ będą one stanowiły pomost pomiędzy procesem myślenia abstrakcyjnego i konkretnego.
  - **Krok 5:** Tworzenie prostych instrukcji i/lub ról dla uczestników w stworzonym scenariuszu (opartym na czasie)
  - **Krok 6:** Przygotuj listę pytań podsumowujących, aby upewnić się, że uczestnicy zrozumieli ćwiczenie i mają możliwość wypowiedzenia się.
  - **Krok 7:** Przygotuj metodę ewaluacji zajęć, w której uczestnicy będą mogli dokonać samooceny dynamiki zajęć, ale także swojego nabytego uczenia się i rozwoju kompetencji

## 2.2 Koncepcyjna mapa powiązania metodologii BBU z działaniami strategicznymi






## 2.3 Zalecenia dotyczące stosowania metodologii i działań BBU

Przy wdrażaniu metodologii BBU zalecamy pamiętać o kilku kluczowych kwestiach:


1. Jest to interaktywna metodologia edukacyjna, która opiera się na wykorzystaniu klocków, lego lub puzzli do wizualizacji i konceptualizacji abstrakcyjnych pojęć - przedmioty są zatem niezbędnym elementem, który należy mieć pod ręką, przed rozpoczęciem jakiegokolwiek lekcji lub warsztatu.
2. Jest to podejście trójstopniowe. Nie należy od razu dawać uczniom klocków - najpierw należy wprowadzić ćwiczenie za pomocą realnego scenariusza, następnie przedstawić materiały, aby uczniowie mogli się z nimi zapoznać i wykorzystać je w ramach swojej roli w scenariuszu, a na koniec zrobić podsumowanie, aby upewnić się, że spełniły one swoje zadanie.
3. Dorośli uczą się inaczej niż dzieci - zazwyczaj wiedzą, jaki jest ich preferowany styl uczenia się, ponieważ robili to już wcześniej. Jako nauczyciel dorosłych, postaraj się dać im dużo przestrzeni do nauki w wybrany przez nich sposób i bądź bardziej wsparciem niż przewodnikiem.
4. Jedną z mocnych stron tej metodologii jest to, że uczący się zdobywa wiedzę poprzez studia przypadków, symulacje i projekty grupowe, dzięki czemu nauka jest bardziej zapamiętywana. Wykorzystaj to na swoją korzyść - ludzie mają tendencję do żywego zapamiętywania rzeczywistych sytuacji. Włącz ciekawe historie, punkty odniesienia lub nazwiska, a uczący się będą pamiętać ćwiczenie i lekcję długo po jej zakończeniu.
5. Należy pamiętać, że dla niektórych uczniów nawet klocki lub lego mogą nie wystarczyć do konceptualizacji niektórych abstrakcyjnych pojęć - w miarę zapoznawania się z grupą, którą prowadzisz, w razie potrzeby zaoferuj dodatkowe wyjaśnienia słowne, które towarzyszą przedmiotom.
6. To uczniowie decydują, jak surowi lub jak dziecinni i beztroszy chcą być podczas używania klocków. To, co może być dobre dla jednej grupy, może nie być dobre dla innej. Niektórzy chcą zachować pewien poziom profesjonalizmu i postrzegają obiekty jako bardziej logiczne puzzle. Inni mogą, na czas trwania zajęć, woleć wydobyć swoje wewnętrzne dziecko i wygłupiać się bardziej.
7. Nie zapominaj o dyskusji grupowej po zakończeniu zajęć. To kluczowy krok, który jest równie ważny jak same zajęcia, ponieważ zatwierdza pracę, która została wykonana w ramach projektu lub zajęć. Może to wyjaśnić wszelkie nieporozumienia i otwiera drzwi do dyskusji o różnych perspektywach.

### 3. Przykłady działań strategicznych

#### 3.1 Kompetencja międzykulturowa i świadomość globalna

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Wartości i cele Unii Europejskiej</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<b>Główna kompetencja: Kompetencja międzykulturowa i świadomość globalna</b>  Kompetencje poboczne: <ul style="list-style-type: none"><li>• Empatia i umiejętność budowania relacji</li><li>• Elastyczność i zdolność do adaptacji</li><li>• Praca zespołowa</li></ul>
<b>Czas trwania:</b>	<b>Ogółem: 2 h lub więcej</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Zdefiniowanie pojęcia międzykulturowości: 15 min.</b></li><li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie międzykulturowości i świadomości globalnej:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Etap 1: 15 min.</li><li>- Etap 2: 15 min.</li><li>- Etap 3: 30 min.</li><li>- Debriefing: 10 min</li></ul></li><li>• <b>Korzyści wynikające z kompetencji: 10 min</b></li><li>• <b>Wskazówki, jak zrozumieć i zaakceptować różnice między ludźmi w środowisku zawodowym: 10 min</b></li><li>• <b>Ewaluacja: 15 min.</b></li></ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Okolo 10 uczestników</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Materiały BBU:</b> kolorowe klocki konstrukcyjne</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Dodatkowe materiały:</b> Komputery z dostępem do Internetu lub smartfony.</li></ul>

<p><b>Cele i/lub efekty kształcenia</b></p>	<p>Celem tego ćwiczenia jest odkrycie przez uczestników koncepcji międzykulturowej i powiązanie jej z Unią Europejską. Ważne jest, aby uczestnicy zdali sobie sprawę, że żyją w przestrzeni międzykulturowej i muszą zrozumieć fakt, że mogą pracować lub spotykać się ludźmi z innego kraju, kultury lub języka, ale nadal dzielą wiele wartości i zwyczajów.</p> <p>Po zakończeniu zajęć uczestnicy powinni być w stanie zastosować to, czego się nauczyli w życiu osobistym i zawodowym. Powinni być w stanie być bardziej otwarci i prowadzić debatę na temat Unii Europejskiej.</p>
<p><b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniować pojęcie międzykulturowości</b></li> </ul> <p>Edukator wyjaśnia grupie definicję międzykulturowości (<i>patrz załącznik I - Definicja</i>) i prosi o podanie przykładów z grupy. Następnie wprowadzany jest temat - <i>UE: wartości i cele</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Praktykowanie, doskonalenie i rozwijanie międzykulturowości i świadomości globalnej</b></li> </ul> <p>Scenariusz: Każdy z uczestników reprezentuje kraj UE. Każdemu państwu przypisany jest kolor klocków.</p> <p><b>- Krok 1</b></p> <p>Po definicji, ten krok ma na celu zilustrowanie, jak działa międzykulturowość w UE.</p> <p>Każdy uczestnik musi przedstawić swój kraj (według wiedzy osobistej lub poprzez poszukiwania w Internecie): flagę, język narodowy, ludność, stolicę, religię, system polityczny, hymn narodowy, datę przystąpienia do UE.</p> <p>Z klocków powstaje pierwsza indywidualna konstrukcja. Każdy z elementów prezentuje po około 10 klocków. Jeśli konceptualizacja każdego elementu została dobrze wykonana, klocki są rozdzielane po dziesięć.</p> <p><b>- Krok 2</b></p> <p>Na podstawie oficjalnych dokumentów (<i>patrz załącznik I - Przydatne linki</i>), uczestnicy czytają tekst przedstawiający wartości UE. Ćwiczenie polegające na czytaniu ze zrozumieniem, z pytaniami dotyczącymi rozumienia tekstu, w celu zebrania głównych wartości i celów.</p> <p>Następuje zbiorowa korekta, łączenie i debata nad znalezionymi dobrymi i złymi odpowiedziami.</p> <p>Wyjaśnienie znalezionych wartości: definicja + przeformułowanie + konkretne przykłady ze strony krajów, które mogą przytaczać fakty historyczne lub współczesne. Ten krok ma na celu połączenie praktyki i teorii: połączenie konkretnych wartości z rzeczywistością "życia razem".</p> <p><b>- Krok 3</b></p>

	<p>Ten krok polega na ponownym wykorzystaniu poprzedniej treści. Po podjęciu decyzji lub głosowaniu, każdy kraj wybiera wartość, którą ma przedstawić ustnie. Pomysł na symulację: uczestnicy wcielają się w rolę przywódcy politycznego, który musi bronić tej wartości (reprezentowanej przez ich konstrukcję) podczas oficjalnego wystąpienia. (Specyfika FLE: wykorzystanie pozajęzykowych umiejętności gestykulacji, intonacji, wymowy do naśladowania przemówień politycznych / wykorzystanie języka formalnego)</p> <p>Na koniec klocki są mieszane, aby stworzyć nową konstrukcję, która reprezentuje wybraną przez uczestników formę ilustrującą wartości UE.</p> <p>- <b>Debriefing</b> (patrz pytania w części Debriefing)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Korzyści płynące z międzykulturowości</b></li> </ul> <p>Rodzaj konkluzji edukatora na temat korzyści płynących z międzykulturowości wewnątrz UE. Może podać przykłady tego "wspólnego życia" w miejscu pracy i udowodnić, że dzięki empatii, szacunekowi i wiedzy różni ludzie mogą razem dobrze wykonywać swoją pracę.</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wskazówki, jak zrozumieć i zaakceptować różnice między ludźmi w środowisku zawodowym</b></li> </ul> <p>Podsumowanie najważniejszych wartości UE, które powinny być respektowane w życiu codziennym: solidarność, szacunek, równość itp. Wnioski dotyczące tego, jak ludzie powinni się zachowywać.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ewaluacja</b></li> </ul>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniowanie pojęcia międzykulturowości</b></li> <li>• Uczestnicy muszą wykorzystać własną wiedzę, aby zilustrować definicje, o których mówi edukator.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Praktykowanie, doskonalenie i rozwijanie międzykulturowości i świadomości globalnej</b></li> <li>• Uczestnicy powinni być autonomiczni w działaniu: w prezentowaniu swojego kraju, w czytaniu ze zrozumieniem i w ostatecznym tworzeniu wypowiedzi.</li> <li>• Powinni być w stanie negocjować i dyskutować z resztą grupy przy wyborze krajów i przypisanych wartościach.</li> <li>• Ważne jest, by prowadzący wyjaśnił, o co chodzi w tym ćwiczeniu, a przede wszystkim, jaką rolę ma odegrać każda osoba. Wreszcie, ćwiczenie ma charakter zabawy: uczestnicy muszą wcielić się w rolę postaci politycznej (prezydenta, ministra lub innej), tak by końcowa wypowiedź była zabawna i przekonująca.</li> </ul>
<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>Debriefing - Wykorzystaj te, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy znałeś wszystkie kraje Unii Europejskiej?</li> <li>• Czy w swoich badaniach potrzebowałeś dużo korzystać z Internetu?</li> <li>• Co sądzisz o różnorodności języków i religii?</li> <li>• Czy miałeś maksymalnie dużo klocków?</li> <li>• Dlaczego zdecydowałeś się na tę budowlę?</li> <li>• Czy uważasz, że te wartości i cele można zastosować w innych skalach? Jeśli tak, to jakich?</li> </ul>
<p><b>Opis sposobu oceny działalności:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Po zajęciach rozdawany jest kwestionariusz samooceny dotyczący wiedzy zdobytej przez uczących się i ich zadowolenia z końcowej konstrukcji: przyznaj punkty w skali do 10 i uzasadnij swój wynik.</li> <li>• Ocena uczestników przez prowadzącego dotycząca postępów w działaniu: inicjatywa, mówienie, uczestnictwo, zrozumienie i wykonanie.</li> <li>• Proponowany kwestionariusz oceny (<i>patrz załącznik II</i>)</li> </ul>

## Załącznik I - Definicje

- Międzykulturowość: "Międzykulturowość byłaby wówczas zdefiniowana jako pragmatyczny wybór w obliczu wielokulturowości, która charakteryzuje współczesne społeczeństwa." (De Carlo, 1998: 40).

Międzykulturowość to sposób rozumienia różnorodności i interakcji między kulturami. Jako dziedzina badań rozważa rozwiązywanie problemów społecznych lub edukacyjnych związanych z konfrontacją

wartości kulturowych. W klasie językowej rozwój kompetencji interkulturowej powinien rodzić chęć zrozumienia języka i kultury drugiego człowieka. W tym podejściu zwraca się również uwagę na wszystkie kultury obecne w klasie. Chodzi o wspólne negocjowanie nowych znaczeń dla sytuacji, które są nowe dla kultury macierzystej. Międzykulturowość odnosi się wówczas do pewnego rodzaju relacji pomiędzy członkami różnych kultur. Dąży ona do promowania akceptacji i unikania odrzucenia. Aby dialog międzykulturowy mógł mieć miejsce, konieczne jest docenienie wartości i sposobów życia każdej z grup.

- Kompetencja międzykulturowa: <https://rm.coe.int/16806ad2dd>

- **Przydatne linki:**

- [https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief\\_en](https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_en)
- <https://europa.eu/>
- <https://www.europarl.europa.eu/unitedstates/en/eu-us-relations/shared-values>
- <https://europarlamenti.info/en/values-and-objectives/values/>
- <https://www.eurodiaconia.org/fr/resources/social-policy-toolkit/chapter-i-back-to-the-basics/a-union-of-values-and-rights/>

## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny

1. Czym jest Unia Europejska?
  - związkiem różnych państw
  - stowarzyszeniem
  - firmą
2. Ile krajów należy do UE?
  - 7
  - 17
  - 27
3. Czy w każdym kraju obowiązuje ten sam język, religia i dewiza?
  - Tak
  - Nie
  - Nie wiem
4. Na czym polega międzykulturowość?
  - To sposób na zrozumienie różnorodności i interakcji między kulturami
  - To sposób, w jaki ludzie tworzą konflikty
  - To sposób na stworzenie UE
5. Czy klocki konstrukcyjne pomogły Ci zrozumieć temat?
  - Tak
  - Nie
  - Brak opinii
6. Jakie są główne cele UE?
7. Czy wiesz co oznacza solidarność, świeckość i równość?
8. Czy uważasz, że poszanowanie różnych kultur jest ważne? Dlaczego?
9. Gdybyś mógł zmienić coś w wartościach i celach UE, co byś zrobił? Uzasadnij
10. Co sądziliście o tej aktywności?

### 3.2 Elastyczność i zdolność do adaptacji

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Puzzle dla zawodowców</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główne kompetencje: Elastyczność i zdolność do adaptacji</b></p> <p>Kompetencje poboczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podejmowanie decyzji</li> <li>• Praca zespołowa</li> </ul>
<b>Czas trwania:</b>	<p><b>Łącznie: 2 h</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniowanie pojęcia: 10 min.</b> - Debriefing (I): 10 min</li> <li>• <b>Ćwiczenia, poprawa i rozwój elastyczności i zdolności adaptacyjnych: 1h</b> - Debriefing (II): 10 min</li> <li>• <b>Korzyści wynikające z kompetencji: 10 min</b></li> <li>• <b>Wskazówki, jak być bardziej zdolnym w środowisku zawodowym: 10 min</b></li> <li>• <b>Ocena: 10 min.</b></li> </ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Okolo 10 uczestników</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały BBU: Puzzle</b></li> </ul> <p>Kilka zagadek, niektóre reprezentujące sytuacje formalne (mężczyzna lub kobieta w garniturze, biuro itp.), a inne reprezentujące rejestr potoczny (sceny z życia w domu, z przyjaciółmi, swobodne ubrania itp.) (patrz załącznik I) Puzzle mogą być wykonane przez samych uczestników podczas wcześniejszych sesji (wycinanie i wklejanie wybranych obrazków na kartonowych arkuszach, które następnie są ponownie wycinane), co pozwala na wcześniejsze nabycie umiejętności językowych niezbędnych do przeprowadzenia ćwiczenia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały alternatywne: drukarka, karton, klej, nożyczki</b></li> </ul>
<b>Cele i/lub efekty kształcenia</b>	Celem tego ćwiczenia jest zrozumienie przez uczestników, jak konsekwencje zachowań fizycznych i sposób komunikacji mogą wpłynąć na ich życie osobiste i zawodowe. Sposób ubierania się lub sposób mówienia są bardzo



	<p>ważne w miejscu pracy. Umiejętność dostosowania się i elastyczność są niezbędne do przyjęcia stosownej postawy.</p> <p>Na koniec tego ćwiczenia uczestnicy powinni być w stanie odróżnić sytuację formalną od potocznej. Następnie powinni przyjąć odpowiednie zachowanie językowe i fizyczne związane z daną sytuacją: skupiając się oczywiście na środowisku formalnym i zawodowym.</p>
<p><b>Opis działalności:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniuj pojęcie</b></li> </ul> <p>Uczestnicy będą uzupełniać zagadki w jak najkrótszym czasie w grupach 2- lub 3-osobowych. Wymiana zdań podczas uzupełniania zagadek powinna mieć charakter formalny (należy używać języka literackiego, zwrotów grzecznościowych, unikać podnoszenia głosu itp.) Jest to etap remediacji już zdobytej wiedzy językowej.</p> <p style="text-align: center;"><b>- Debriefing (I) - patrz pytania w sekcji Debriefing</b></p> <p>Z tego debriefingu edukator musi zorientować się i ustalić cel końcowej symulacji.</p> <p>Następnie, nadal w małych grupach, będą musieli przeprowadzić burzę mózgów wokół swoich puzzli i zaproponować słowa kluczowe odnoszące się do cech i zasad, które należy przyjąć w świecie zawodowym. Powinny one zostać wykorzystane w ostatnim ćwiczeniu: symulacji rozmowy kwalifikacyjnej poprzez dostosowanie języka, ubioru, mowy ciała, interakcji itp.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczenie, poprawa i rozwój elastyczności i zdolności adaptacyjnych</b></li> </ul> <p>Podczas rozmowy kwalifikacyjnej jeden uczestnik w rejestrze potocznym będzie wchodził w interakcję z drugim w rejestrze formalnym. Będą musieli się nawzajem poprawiać, aby doprowadzić do formalnej wymiany zdań. Interesujące będzie również omówienie z klasą wrażeń słuchaczy i tego, co należy zapamiętać.</p> <p style="text-align: center;"><b>- Debriefing (II) - patrz pytania w sekcji Debriefing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Korzyści wynikające z kompetencji</b></li> </ul> <p>Wnioski wychowawcy na temat korzyści płynących z tego zachowania. Pokazanie filmu (<i>patrz załącznik I - Przydatne linki</i>) o dobrym wywiadzie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wskazówki, jak być bardziej zdolnym w środowisku zawodowym</b></li> </ul> <p>Przypomnij sobie wszystkie ważne wskazówki: zrealizuj swego rodzaju listę kontrolną.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ocena</b> (<i>patrz załącznik II</i>)</li> </ul>
<b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniuj pojęcie</b></li> </ul> <p>Uczestnicy muszą skutecznie i szybko dostosować się do odgrywanych ról w odniesieniu do zagadek. Przepracowane punkty powinny być wykorzystywane spontanicznie i naturalnie, tak aby symulacja rozmowy kwalifikacyjnej była jak najbardziej realistyczna.</p> <p>Z zagadek powinno wyłonić się jak najwięcej informacji. Zagadki pozostaną w centrum zajęć, aby zachować wskazówki i stale przypominać obu stronom o wymaganiach językowych i behawioralnych.</p> <p style="text-align: center;"><b>- Debriefing (I)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczenie, poprawa i rozwój elastyczności i zdolności adaptacyjnych</b></li> </ul> <p>W parach trzeba pracować nad budową 2 identycznych mostów z klocków. 2 mosty muszą być identyczne pod względem liczby klocków, pozycji i kolorów. W budowie mostu należy użyć 3 kolorów, ponieważ każdy kolor reprezentuje jeden z filarów empatii (słuchanie, rozumienie, ekspresja werbalna) - zbudujecie Most Empatii.</p> <p>Macie jednak "specjalne" warunki pracy, w których żaden z was nie będzie mógł widzieć mostu drugiego podczas jego budowy, gdyż będziecie siedzieć plecami do siebie – dopuszczalna jest tylko komunikacja słowna.</p> <p>Każda para zaprezentuje swoje mosty.</p> <p style="text-align: center;"><b>- Debriefing (II)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Korzyści wynikające z kompetencji</b></li> </ul> <p>Uczestnicy powinni zanotować wnioski i skomentować filmik.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wskazówki, jak być bardziej zdolnym w środowisku zawodowym</b></li> </ul> <p>Dla przypomnienia wszystkich ważnych wskazówek: uczestnicy powinni przygotować swego rodzaju listę kontrolną, którą będą mogli mieć przy sobie w przypadku prawdziwej rozmowy kwalifikacyjnej.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ewaluacja</b> (<i>patrz załącznik II</i>)</li> </ul>

<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>Debriefing (I) - Użyj tych, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie są różnice między zagadkami?</li> <li>• W jakim kontekście mogłyby one mieć miejsce? Dlaczego?</li> <li>• Twoim zdaniem, jak te osoby powinny mówić lub zachowywać się? Dlaczego?</li> <li>• Czy wiesz, co jest potoczne, a co formalne?</li> </ul> <p><b>Debriefing (II) - Użyj tych, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Czy uważasz, że rejestry językowe rzeczywiście mają wpływ na życie zawodowe?</li> <li>▪ Jakie wrażenie wywołuje język potoczny??</li> <li>▪ Jakie wrażenie wywołuje rejestr formalny?</li> <li>▪ W jakich innych kontekstach ważne jest, aby dostosować swój język i zachowanie?</li> <li>▪ Jaki komentarz mógłbyś dać do każdego dialogu?</li> </ul>
<p><b>Opis sposobu oceny działalności:</b></p>	<p>Ocena powinna być krótka i obejmować różne rodzaje pytań. <i>(patrz załącznik II).</i></p>

## Załącznik I - Pojęcia

- **Elastyczność:** Elastyczność odnosi się do cechy jednostki, która przekłada się na łatwość pojmowania danych pod różnymi kątami, wyobrażania sobie różnych rozwiązań problemu lub zróżnicowanych i nowych zastosowań przedmiotu, metody, urządzenia.
- **Adaptacyjność:** Umiejętność dostosowania się do nowych środowisk lub sytuacji.
- **Zrównoważony rejestr językowy:** Wyrażenie, które odnosi się do sposobu wyrażania się należącego do świata literackiego i retorycznego. Rejestr podtrzymywany obejmuje rzadkie i zróżnicowane słownictwo, długie zdania, złożoną składnię, figury mowy. Rejestr ten jest bardziej odpowiednie dla języka pisanego.
- **Rejestr potoczny:** Poziom języka, słownictwo, którego używamy z bliskimi nam osobami: przyjaciółmi, rodziną itp.

- **Przydatne linki**

[https://ec.europa.eu/eures/public/news/-/asset\\_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/how-to-stand-out-in-an-online-job-interview?inheritRedirect=false](https://ec.europa.eu/eures/public/news/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/how-to-stand-out-in-an-online-job-interview?inheritRedirect=false)

<https://www.youtube.com/watch?v=1mHjMNZZvFo>

- **Przykłady obrazków do zagadek (formalnych):**




- Przykładowe zdjęcia do puzzli (nieformalne):



## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny

1. Na profesjonalne spotkanie należy założyć:
  - trampki
  - klapki
  - czółenka
2. Kiedy rozmawiasz z szefem, powinienes:
  - przyjąć formalny rejestr
  - przyjąć potoczny rejestr
  - nic nie mówić
3. Czym jest zdolność do adaptacji do nowych środowisk lub sytuacji?
  - zazdrość
  - adaptacyjność
  - rzeczywistość
4. Dlaczego w miejscu pracy nie używamy języka potocznego?
  - Bo jest to pozbawione szacunku.
  - Bo jest to bezprawne
  - Możemy go używać
5. Czy zagadki pomogły Ci zrozumieć temat?
  - Tak
  - Nie
  - Brak opinii
6. Jakie są główne różnice między rejestrem potocznym a formalnym?
7. Jakie wrażenie wywołuje język potoczny??
8. Gdybyś był szefem, co powinni zrobić Twoi pracownicy, aby mieć Twoje wsparcie?
9. Czy w hipotetycznej przyszłej rozmowie zawodowej potrafiłbyś zastosować omawiane treści?
10. Co sądzisz o tej aktywności?

### 3.3 Myślenie strategiczne i innowacyjne

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Strategia budowy mostu</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główne kompetencje: Myślenie strategiczne i innowacyjne</b></p> <p>Kompetencje poboczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Organizacja i zarządzanie czasem</li> <li>● Praca zespołowa</li> <li>● Przywództwo</li> <li>● Rozwiązywanie problemów</li> </ul>
<b>Czas trwania:</b>	<p>1 godzina 40 minut do 2 godzin łącznie</p> <p>Wprowadzenie - 10 minut</p> <p>1) Opracowanie strategii działania - grupy robocze planują strategię budowy mostu i jego konstrukcji. - 20 minut - 45 minut (w zależności od grupy)</p> <p>2) Realizacja strategii - Faza budowy - budowanie mostu poprzez grupy robocze - 15 minut</p> <p>Ocena zadania - 10 minut</p> <p>Debriefing - 20 minut</p> <p>Podsumowanie teoretyczne - teoria myślenia strategicznego - 10 minut</p> <p>Ocena - 10 minut</p>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Okolo 20 uczestników</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<p>Materiały dla jednego zespołu roboczego*:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>BBU Materiały:</b> Zestawy klocków (w pudełku) - dokładnie taki sam zestaw dla każdej drużyny (150 sztuk klocków)</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Materiały alternatywne:</b> makaron spaghetti, kartki papieru, taśma klejąca, (w przypadku użycia materiałów alternatywnych prosimy o zmianę wagi na odpowiednią - np. makaron nie utrzyma 1 kg cukru, powinno to być coś lżejszego np. tabliczka czekolady itp.)</li> <li>● <b>Materiały dodatkowe:</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1 kg cukru</li> <li>○ Karty pracy dla każdego zespołu (załączniki)</li> <li>○ Stoper</li> </ul> <p>* Liczba zestawów materiałów zależy od liczby grup roboczych. Wszystkie grupy powinny otrzymać ten sam zestaw materiałów.</p> <p>* Aby uczynić ćwiczenie bardziej interesującym, pomyśl o użyciu różnych i bardziej złożonych materiałów, zarówno pod względem materiału, jak i rozmiaru, aby faza projektowania była bardziej kreatywna i ciekawa.</p>
<p><b>Cele i/lub efekty kształcenia</b></p>	<p>Po zakończeniu zajęć uczestnicy będą:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zdobyć wiedzę na temat myślenia strategicznego;</li> <li>- doskonalić własne umiejętności strategicznych;</li> <li>- wiedzieć, jak opracować strategię;</li> <li>-uczyć się i doskonalić własne kompetencje w zakresie pracy zespołowej;</li> <li>- uczyć się i doskonalić własne kompetencje przywódcze.</li> </ul> <p>Na zakończenie procesu uczenia się uczestnicy powinni mieć wiedzę na temat myślenia strategicznego; wiedzieć, co pomaga w budowaniu strategii, co przeszkadza; znać swpje kompetencje w tym obszarze; wiedzieć, jak ważne w strategii sukcesu jest przywództwo i praca zespołowa.</p>
<p><b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b></p>	<p>Zadaniem zespołu jest zbudowanie mostu z wykorzystaniem dostarczonych materiałów. Mogą używać tylko materiałów, które są przeznaczone do tego zadania (klocki w pudełku). Most powinien być zbudowany w taki sposób, aby uzyskać największą liczbę punktów.</p> <p>Praca zespołu podzielona jest na dwa etapy:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Opracowanie strategii działania</b> - grupy robocze planują strategię budowy mostu i jego konstrukcji.</li> <li><b>2. Wdrażanie strategii - Faza budowy</b> - budowanie mostu przez grupy robocze</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Ocena zadań</b></li> <li>● <b>Debriefing</b></li> <li>● <b>Podsumowanie teoretyczne (patrz załącznik III)</b> - teoria myślenia strategicznego.</li> <li>● <b>Ocena</b></li> </ul>



<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<p>Prowadzący może podzielić uczestników na grupy 4-osobowe. Można przyjąć jedną z metod losowego doboru np. liczenie, losowanie kolorów, według miesiąca urodzenia itp. Należy zwrócić szczególną uwagę na wymieszanie w jednej grupie różnych uczestników.</p> <p>Grupy zajmują swoje miejsca w sali szkoleniowej (idealnie byłoby mieć już przygotowane stoły dla każdej grupy roboczej).</p> <p>Instrukcja: Zadaniem zespołu jest zbudowanie mostu z wykorzystaniem dostarczonych materiałów. Można używać tylko tych materiałów, które są przeznaczone do tego zadania (klocki w pudełku). Każdy zespół otrzymał klocki konstrukcyjne o tej samej liczbie, wielkości i kolorach. Zestawy są identyczne. Most należy zbudować w taki sposób, aby uzyskać największą liczbę punktów. Konstrukcja mostu może być dowolna, ale most jako budowla musi spełniać określone warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• musi być stabilny;</li> <li>• musi wytrzymać ciężar 1 kg (np. można użyć wagi do pomiarów lub wybrać inny materiał, np. 1 kg cukru) przez co najmniej 15 sekund. Ważna uwaga: Waga 1 kg może się różnić w zależności od liczby i rodzaju użytych klocków.</li> <li>• musi być mierzalna (długość).</li> <li>• most może mieć tylko dwa punkty podparcia - nie dopuszcza się dodatkowych punktów podparcia.</li> </ul> <p>Praca zespołu podzielona jest na <b>dwa etapy</b>:</p> <p><b>1) Opracowanie strategii działania - 20 - 45* minut (w zależności od grupy)</b></p> <p><b>2) Realizacja strategii - faza budowy - 15** minut</b></p> <p>*Ten czas można ustalić w zależności od potrzeb grupy - proponowany czas to 20 - 45 minut.</p> <p>**Ten czas może być ustalony przez edukatora (wtedy proponuje się 15 minut na ten etap) lub może być ustalony indywidualnie przez grupę roboczą i może być elementem oceny dla innego aspektu ewaluacji.</p> <p><b>1. Opracowanie strategii działania</b></p> <p>Każda grupa wybiera lidera. <i>*Każda grupa musi zdecydować, kto będzie ich liderem. Jeden lider na jedną grupę.</i></p> <p>Waszym zadaniem w grupie jest zaplanowanie strategii budowy mostu i jego konstrukcji. Możecie zorganizować tę pracę w zespole w sposób, który wydaje się Wam najbardziej opłacalny i efektywny.</p> <p>W pierwszej fazie - fazie budowania strategii, zespół powinien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• przeprowadzić analizę załączonych materiałów, w tym Karty Wyników (załącznik nr 1), w celu wyboru metody uzyskania</li> </ul>
--	--

	<p>maksymalnej liczby punktów - jasno określić cel, jaki chcemy osiągnąć w tym zadaniu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opracować strategię budowy mostu, która będzie obejmowała sposób pracy zespołu, wykorzystanie elementów konstrukcyjnych i budowlanych oraz inne elementy strategiczne niezbędne do wykonania zadania.</li> <li>• przygotować rysunek, szkic mostu, który planują zbudować.</li> <li>• wypełnij formularz Plan Osiągnięć Punktowych (załącznik nr 2).</li> </ul> <p><b>0. Etap wdrażania strategii - budowanie mostu.</b> Rozpocznij realizację zadania pamiętając o celu i strategii określonej w poprzednim etapie.</p> <p><b>Ocena zadania:</b> Po wykonaniu zadania należy obliczyć osiągniętą liczbę punktów, korzystając ponownie z formularza <i>Planowane osiągnięcia punktowe</i>. Porównać liczbę punktów uzyskanych z planowanymi.</p> <p><b>Debriefing</b></p> <p><b>Podsumowanie teoretyczne</b> (załącznik III) - w odniesieniu do teorii myślenia strategicznego.</p>
<b>Pytania do debriefingu:</b>	<p>Czy wszystkie przyjęte przez was zasady były skuteczne? Czy cel został osiągnięty? Co na to wpłynęło? Co byś teraz zmienił na etapie budowania strategii? Czy możliwe jest skuteczne budowanie strategii? Jakie elementy mają wpływ na skuteczne budowanie strategii? Jak budowanie strategii ma się do formułowania celu?</p>
<b>Opis sposobu oceny działalności:</b>	<p>Informacje zwrotne zebrane od uczestników:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak się czułem podczas tych zajęć?</li> <li>• Czego nauczyłem się o myśleniu strategicznym i innowacyjnym?</li> <li>• Czego dowiedziałem się o sobie?</li> <li>• Co można by poprawić lub zmienić?</li> </ul> <p>Albo</p> <p>I. Kwestionariusz oceny - załącznik IV</p>

## Załącznik I - PUNKTACJA

	Liczba bloków konstrukcyjnych	Wyniki
1.	0 - 15	+ 30
2.	16 - 25	+ 25
3.	26 - 35	+ 20
4.	36 - 45	+ 15
5.	46 - 50	+ 10
6.	51 - 55	+ 5
7.	56 - 65	0
8.	66 - 75	- 5
9.	76 - 85	- 10
10.	86 - 90	-15
11.	91 - 95	-20
12.	96 - 100	-25
13.	100 - 105	-30
14.	106 - 110	-40
15.	111 - 115	-50

itd. co 5 bloków (- 10) pkt.

	Czas trwania procesu budowy	Wyniki
1.	Do 2 minut	+ 65
2.	Do 3 minut	+ 60
3.	Do 4 minut	+ 55
4.	Do 5 minut	+ 50
5.	Do 6 minut	+ 45
6.	Do 7 minut	+ 40
7.	Do 8 minut	+ 35
8.	Do 9 minut	+ 30
9.	Do 10 minut	+ 25

10.	Do 11 minut	+ 20
11.	Do 12 minut	+ 15
12.	Do 13 minut	+ 10
13.	Do 14 minut	+ 5
14.	Do 15 minut	0
15.	+ 15 minut	-5

itd. co jedną minutę więcej (-5) punktów

	Długość mostu (w cm)	Wyniki
1.	0 - 10	-40
2.	10 - 15	-30
3.	16 - 20	-20
4.	21 - 25	0
5.	26 - 30	+ 5
6.	31 - 35	+ 10
7.	36 - 40	+ 15
8.	41 - 45	+ 20
9.	46 - 50	+ 25
10.	51 - 55	+ 30
11.	56 - 60	+ 40
12.	61 - 65	+ 45
13.	66 - 70	+ 50
14.	71 - 80	+ 60
15.	81 - 90	+ 80

itd. co 10 cm więcej (+20) punktów

	Utrzymanie ciężaru 1 kg	Wyniki
1.	Mniej niż 3 sekundy	-40
2.	Mniej niż 5 sekund	-30
3.	Mniej niż 10 sekund	-20

4.	Mniej niż 14 sekund	-10
5.	15 - 20 sekund	0
6.	21 - 30 sekund	+ 5
7.	31 - 40 sekund	+ 10
8.	41 - 50 sekund	+ 15
9.	51 - 60 sekund	+ 20
10.	Więcej niż 1 minuta	+ 40
11.	Więcej niż 2 minuty	+ 60
12.	Więcej niż 3 minuty	+ 80

## Załącznik nr 2 - FORMULARZ OSIĄGNIĘĆ PLANOWYCH

	Element oceny	Plan		Realizacja	
		Dane	Wyniki	Dane	Wyniki
1	Liczba bloków konstrukcyjnych				
2	Czas trwania procesu budowy				
3	Długość mostu (w cm)				
4	Utrzymanie ciężaru 1 kg				
5	W SUMIE				

## Załącznik III

### Myślenie strategiczne - teoria

Myślenie strategiczne definiuje się jako podejście do dnia dzisiejszego z perspektywy przyszłości. Innymi słowy, jest to podejście polegające na przewidywaniu długofalowych skutków naszych działań. Jest to kreatywna, długoterminowa wizja ukierunkowana na osiągnięcie konkretnych celów.

Pierwszą rzeczą, którą należy powiedzieć o myśleniu strategicznym jest to, że nie można się go nauczyć czytając podręcznik. Można to porównać do chodzenia, pływania czy jazdy na rowerze. Nie jest to wiedza teoretyczna; uczysz się poprzez praktykę. Najważniejszym elementem jest CEL - wokół niego musi obracać się całe myślenie strategiczne. Cel powinien jasno określać, gdzie chcemy dojść i pozwalać na określenie, jak możemy się tam dostać. Na początku każdego projektu należy zadać sobie pytanie, co chcę osiągnąć? Jaki jest pożądany efekt moich działań? Trzeba myśleć o ostatecznym celu, a nie o kolejnych etapach jego osiągania.

Myślisz strategicznie, gdy spełniasz następujące cechy:

- Wiesz, gdzie chcesz się udać. Musi istnieć jasno określony cel lub zamiar. Jeśli nie, żadna strategia nie ma sensu.
- Wiesz, gdzie się znajdujesz. Masz możliwość określenia, jaka jest obecna sytuacja i jak daleko jest do celu.
- Wiesz, jak określić ścieżkę, którą musisz podążać. To jest tak naprawdę kluczowy punkt strategii. Obejmuje ona wypracowanie sposobu na osiągnięcie naszych celów.
- Wiesz jak oceniać i ulepszać rzeczy.

Jest wiele różnych umiejętności, które liczą się w myśleniu strategicznym. Są jednak trzy, które są absolutnie niezbędne. Pozwalają one bowiem na zbudowanie kluczowego punktu strategii. Te umiejętności to:

- Strategia musi być stale odnawiana. Nie można przyjąć planu działania i upierać się przy nim. Trzeba mieć **otwarty umysł**, aby rozwiązywać sytuacje w miarę ich pojawiania się, przekierowywać je w razie potrzeby i nabierać niepewności.
- **Zadawanie pytań.** W myśleniu strategicznym pytania są znacznie ważniejsze niż odpowiedzi. Jeśli potrafisz zdefiniować pytanie, jesteś już w połowie drogi do celu.
- **Identyfikacja kluczowych punktów.** Wiedza o najważniejszych czynnikach jest absolutnie podstawowa. Pozwala to na dokładniejsze monitorowanie i przekierowanie w razie potrzeby.

Cała teoria po: <https://exploringyourmind.com/strategic-thinking-how-to-give-your-life-purpose/>

## Załącznik IV


## Kwestionariusz oceny

1. Jakie jest Twoje ogólne wrażenie na temat doświadczeń związanych z zajęciami? (1 = nie jestem w ogóle zadowolony; 5 = bardzo zadowolony)
2. Czy uważasz, że zastosowane metody były adekwatne do Twoich oczekiwań edukacyjnych? (Tak, Czasami, Nie)
3. Jakie jest Twoje ogólne wrażenie na temat zajęć? (1= zupełnie niezadowolony; 5 = bardzo zadowolony)
4. Która część zajęć była dla Ciebie bardziej przydatna i dlaczego?
5. Który z nich okazał się mniej przydatny i dlaczego?
6. Co byś zmienił w tym doświadczeniu szkoleniowym?



### 3.4 Organizacja i zarządzanie czasem

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Więszy obraz</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główne kompetencje: Organizacja i zarządzanie czasem</b></p> <p>Kompetencje poboczne: rozwiązywanie problemów, praca w zespole, podejmowanie decyzji</p>
<b>Cele i/lub efekty kształcenia</b>	<p><input type="checkbox"/> Organizacja i zarządzanie czasem pozwalają nam maksymalizowanie wydajności w czasie, który mamy do dyspozycji.</p> <p>W tym celu gra chce zasymulować sytuację, w której gracze działają w sposób zdezorganizowany i nie mając na uwadze <b>ostatecznego obrazu</b>, czyli celu. Kiedy taka sytuacja ma miejsce, w rzeczywistości bardzo trudno jest być produktywnym w pracy, ponieważ mamy tendencję do podchodzenia do naszych zadań bez logiki, a zatem bez produktywności, co prowadzi osobę do poczucia frustracji i zniechęcenia.</p> <p><input type="checkbox"/> Z tego powodu celem zajęć jest zrozumienie, jak zorganizować rzeczy, które musimy zrobić w czasie, który mamy do dyspozycji, kierując się pewną logiką. Przede wszystkim musimy zdać sobie sprawę z tego, jaki jest nasz cel: czy chcemy np. wykonać 10 zadań w ciągu 8 godzin? No to zacznijmy od tego, że mamy w głowie to, czym one są i jak najlepiej je zorganizować, aby je wykonać. Chociaż nie da się wpłynąć na czas, to co możemy zrobić, to nauczyć się zarządzać wydarzeniami z naszego życia w odniesieniu do czasu, można to poprawić poprzez rozwój umiejętności, które pomagają nam:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- być bardziej produktywnym</li> <li>- być bardziej zadowolonym i mniej zestresowanym</li> <li>- zachować lepszą równowagę między czasem wolnym a pracą</li> <li>- być w stanie robić więcej rzeczy</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> Po zakończeniu zajęć uczestnicy będą w stanie zrozumieć znaczenie organizowania i zarządzania swoim czasem, aby być bardziej produktywnym.</p> <p>Po zakończeniu zajęć uczestnik będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Określenie celów;</li> <li>- Określenie zadań i priorytetów;</li> <li>- Przypisz czas do zadań.</li> </ul>
<b>Czas trwania:</b>	<p><b>Ogółem: 2 h (do dostosowania do kontekstu)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Burza mózgów: 15 min.</b></li> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie organizacji i zarządzania czasem:</b></li> <li>• <b>Pierwsza faza gry: 20 min.</b></li> </ul>

	<p>- Debriefing (I): 15 min</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Druga faza gry: 35 min.</li> </ul> <p>- Debriefing (II): 15 min</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwestie organizacji i zarządzania czasem: 10 min</li> <li>• Ocena: 10 min</li> </ul>
<p><b>Liczba uczestników:</b></p>	<p><b>Okolo 15/20 uczestników</b></p>
<p><b>Potrzebne materiały:</b></p>	<p><b>Materiały BBU:</b> puzzle ze "trudnym" obrazkiem. Puzzle o podobnych kolorach, z wieloma szczegółami i z małymi elementami są trudniejsze do ukończenia.</p>  <p>UWAGA: Liczba puzzli do rozdania zmienia się w zależności od liczby uczestników.</p> <p><b>Materiały dodatkowe:</b> kartki papieru i długopisy.</p>
<p><b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b></p>	<p>Ta gra ma symulować środowisko pracy, w którym pracownik pracuje bez wyraźnego celu w ciągu dnia. Taki stan prowadzi do frustracji i niskiej produktywności, ponieważ nie ma logiki organizacyjnej, która wspierałaby to, co dana osoba ma do zrobienia.</p> <p>W grze grupa osób musi więc dokończyć układankę, nie znając jej ostatecznego obrazu. Tak jak pracownik, który nie ma jasności co ma zrobić, tak gracze nie rozumiejąc celu, który w grze pokrywa się z nieznanym obrazem układanki, mogą zostać spowolnieni i zniechęceni.</p> <p>Działanie to składa się z czterech etapów, opisanych poniżej:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Burza mózgów:</b></li> </ul> <p>Pracując w grupach uczestnicy powinni zarządzać pracą i czasem na ukończenie układanki.</p>

Muszą stworzyć plan zarządzania czasem, który wyznaczył wychowawca oraz muszą przygotować prospekt zakończenia pracy, aby wyjaśnić stan pracy co 15 minut (np. 25% po 15 minutach; 50% po 30 minutach; 75% po 45 minutach i 100% po 60 minutach).

Muszą również zdecydować, jak podzielić pracę między członków grupy, aby być autonomicznym podczas gry.

- **Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie organizacji i zarządzania czasem**

### 1. Pierwsza faza gry:

Edukator wyjaśnia przebieg gry i prosi uczestników o monitorowanie i notowanie postępów pracy. Edukator odczekuje około 20 minut i przerywa grę. Prawdopodobnie uczestnicy mogliby się zniechęcić, ponieważ żmudne jest kończenie układanki bez znajomości końcowego obrazka.

Grupy porównują postępy swojej pracy z procentami, które zapisały na początku ćwiczenia. Aby zastanowić się nad tą pierwszą fazą, prowadzący proponuje kilka pytań podsumowujących (*patrz pytania w sekcji Debriefing*).

### 2. Druga faza gry:

Trener pokazuje uczestnikom obraz łamigłówki. Zwykle w tym momencie gry, sprawy stają się łatwiejsze dla graczy.

Znając ostateczny obraz łatwiej jest zarządzać pracą i zakończyć układankę. Przy harmonogramie uczestnicy mogą zauważyć, jak zmienił on tempo pracy w porównaniu z pierwszym etapem.

Gdy czas się kończy, zagadka powinna zostać wykonana.

Na koniec tego etapu edukator proponuje kilka pytań debriefingowych (*patrz pytania w sekcji Debriefing*) dotyczących różnic między pierwszą a drugą fazą gry.

- **Problemy organizacyjne i zarządzania czasem:**

Gra zostaje zakończona. Edukator wyjaśnia sens gry oraz znaczenie zarządzania czasem i zadaniami. (*patrz załącznik I*)

Zakończy on zajęcia prosząc uczestników o refleksję nad tym, jak ważne jest posiadanie jasnego celu w tym, co robimy. Dotyczy to zarówno miejsca pracy, jak i życia prywatnego. Organizacja i zarządzanie czasem są niezbędne, aby zachować równowagę między obowiązkami a czasem wolnym i byciem efektywnym.

Wychowawca wyjaśnia główne cechy organizacji i zarządzania czasem oraz kilka wskazówek, jak usprawnić system zarządzania (np. podzielić

	<p>dzień na godziny i zdecydować, co musimy zrobić w poszczególnych momentach dnia; wymienić priorytety; ile czasu poświęcić na każde zadanie itp.)</p> <p>Na koniec wychowawca wyjaśni, że fundamentalne znaczenie w zarządzaniu naszym czasem i organizowaniu zadań ma dokładne wyobrażenie o tym, co jest naszym celem, bez celów trudniej jest się zorganizować. Jeśli patrzymy na "ogólny obraz" i mamy jasno w głowie, jakie są cele naszej pracy, zarządzanie nimi jest znacznie łatwiejsze.</p>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<p><b>Burza mózgów</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prowadzący dzieli uczestników na poszczególne grupy.</li> <li>- Prowadzący dostarcza każdej grupie pudełko z puzzlami (bez obrazka ukończonej układanki).</li> <li>- Edukator wyjaśnia zasady gry. Każda grupa ma 1 godzinę czasu na dokończenie układanki bez znajomości ostatecznego obrazka.</li> <li>- Uczestnicy muszą zorganizować swój czas i swoje role, aby dokończyć układankę;</li> <li>- Uczestnicy zostają zaproszeni przez prowadzącego do skorzystania z kartki papieru, na której zapisana jest organizacja pracy;</li> <li>- Powinni zanotować procent ukończenia układanki, który chcą osiągnąć co 15 minut (np. 25% po 15 minutach; 50% po 30 minutach; 75% po 45 minutach i 100% po 60 minutach).</li> </ul> <p><b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie organizacji i zarządzania czasem</b></p> <p><b>Pierwsza faza gry</b></p> <p>W pierwszej fazie gry uczestnicy muszą umieścić wszystkie elementy układanki na jakimś obszarze, elementy mogą leżeć na stole lub na podłodze, zależy to od preferencji uczestników. Uczestnicy muszą skompletować puzzle, nie znając obrazu, jaki ostatecznie powinna mieć gotowa układanka.</p> <p>Każdy, kto układał puzzle, wie, jak skomplikowane jest układanie elementów bez znajomości rysunku.</p> <p>Uczestnicy powinni przestrzegać czasu i organizacji, które ustalili na początku zajęć.</p> <p>Edukator pozwala, aby upłynęło trochę czasu, monitorując reakcje graczy. Kiedy gracze wydają się zbyt zniechęceni (około 20 minut), edukator może przejść do drugiego etapu gry.</p> <p><b>Druga faza gry</b></p> <p>Teraz uczestnicy mogą zobaczyć obrazek z puzzli.</p> <p>Uczestnicy powinni zauważyć, czy występują wahania czasu w stosunku do czasu, który ustalili na początku.</p> <p>Zazwyczaj w drugiej fazie gry uczestnicy powinni pracować szybciej niż w pierwszej.</p>

	<p>Patrząc na zdjęcie powinno być łatwiej wykonać zadanie: poprzez połączenie kawałków obramowania i różnych figur. Gracze powinni teraz ukończyć zagadkę bez większych problemów.</p>
<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>Debriefing (I) - Użyj tych, które uważasz za bardziej przydatne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b> Opisz najbardziej skomplikowane momenty podczas pierwszej fazy gry. Jakie były główne trudności, które napotkałeś na tym etapie? Czy uważasz, że podział czasu został zachowany?</p> <p><b>Debriefing (II) - Użyj tych, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b> Jakie były główne zmiany w grze po obejrzeniu końcowej postaci układanki? Jak Twoim zdaniem zmienił się podział zadań między pierwszą a drugą fazą rozgrywek? Czy zauważyłeś różnicę między pierwszym etapem gry a drugim?</p>
<p><b>Opis sposobu oceny działalności:</b></p>	<p>Pytania otwarte i/lub kwestionariusz informacji zwrotnej Więcej informacji <i>znajduje się w załączniku II</i></p>

## Załącznik I - Proponowana teoria

"**Umiejętności organizacyjne** to te związane z tworzeniem struktury i porządku, zwiększaniem produktywności i nadawaniem priorytetów zadaniom, które muszą być wykonane natychmiast, w stosunku do tych, które można odłożyć na później, przekazać innej osobie lub całkowicie wyeliminować. Utrzymanie silnych umiejętności organizacyjnych może zmniejszyć szansę na rozwój złych nawyków w pracy, takich jak prokrastynacja, bałagan, błędna komunikacja i nieefektywność." (DOYLE, 2019).

"**Zarządzanie czasem** to proces planowania i kontrolowania, ile czasu należy poświęcić na określone działania. Dobre zarządzanie czasem pozwala jednostce wykonać więcej w krótszym czasie, obniża stres i prowadzi do sukcesu zawodowego" (CFI, 2022).

Umiejętność zarządzania czasem i organizowania działań jest niezbędna do zorganizowania naszych dni, nie tylko w pracy, ale także w życiu prywatnym. Czas jest ograniczony i musimy nim zarządzać, aby pogodzić wszelkie aspekty naszego życia.

Mamy wiele obowiązków i terminów, więc musimy zrozumieć, jak określić priorytety i zarządzać zadaniami, aby osiągnąć zamierzone rezultaty.

Jeśli nauczymy się zarządzać naszym harmonogramem, będziemy bardziej wydajni i mniej zestresowani. Niektórzy ludzie są bardziej zorganizowani niż inni, ale organizacja i zarządzanie czasem to umiejętności, które można poprawić. Budowanie nawyków pomaga być bardziej zorganizowanym:

- Zrób listę swoich zadań (to-do list): posiadanie jasnego pomysłu na to, co trzeba zrobić, pomaga uniknąć marnowania czasu;
- Wyznaczaj osiągalne cele, tak abyś mógł je osiągnąć i być zadowolony z tego, co zrobiłeś;
- Naucz się nadawać priorytety swoim zadaniom: po pierwsze, musisz umieć skupić się na najważniejszych zadaniach;
- Planowanie: Kalendarzuj swoje zadania i spotkania, aby śledzić swoje długoterminowe zobowiązania;
- Pozwól sobie na przestoje w ciągu dnia, pomiędzy zadaniami musisz odpoczywać;
- Praca zespołowa: jeśli pracujesz z innymi ludźmi, zorganizuj wspólnie różne role i zadania.

### Referencje:

CFI (2022) [Dostępne online <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/time-management-list-tips/> ]

Doyle A., (2019) *Top Organizational Skills Employers Value with Examples*. The balance careers. [Dostępne online: <https://www.thebalancecareers.com/organizational-skills-list-2063762>]

Doyle A., (2019) *Important Time Management Skills For Workplace Success (Ważne umiejętności zarządzania czasem dla sukcesu w miejscu pracy)*

*Przykłady skutecznych umiejętności zarządzania czasem w miejscu pracy. The balance careers. [Dostępne online: <https://www.thebalancecareers.com/time-management-skills-2063776>]*

**Przydatne linki:**

[https://www.youtube.com/watch?v=Ril1NkaDXIQ&ab\\_channel=GCFLearnFree.org](https://www.youtube.com/watch?v=Ril1NkaDXIQ&ab_channel=GCFLearnFree.org)

[https://www.youtube.com/watch?v=iDbdXTMnOmE&ab\\_channel=TED-Ed](https://www.youtube.com/watch?v=iDbdXTMnOmE&ab_channel=TED-Ed)

## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny


Uczestnicy są zachęceni przez edukatora do rozmowy na temat aktywności, w której uczestniczyli. Ewaluacja powinna mieć charakter samooceny, w której każdy z uczestników mógłby podzielić się z innymi własnymi przemyśleniami dotyczącymi sensu gry.


Inny system oceny oparty jest na kwestionariuszu, w którym uczestnicy powinni przypisać ocenę w przedziale od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza niespełnione, a 5 zdecydowane zadowolenie).

1. Postęp prac był jednolity z planem początkowym 1 2 3 4 5
2. Odkrycie figury układanki pomogło mi w pracy 1 2 3 4 5
3. Główne trudności polegały na zignorowaniu obrazka układanki 1 2 3 4 5
4. Podział pracy pomiędzy grupę członków jest pomocny 1 2 3 4 5



### 3.5 Podejmowanie decyzji

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Bloki konstrukcyjne barteru</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główna kompetencja: Podejmowanie decyzji</b></p> <p>Kompetencje poboczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozwiązywanie problemów</li> <li>• Elastyczność i zdolność do adaptacji</li> <li>• Praca zespołowa</li> </ul>
<b>Cele i/lub efekty kształcenia:</b>	Cele tego zajęcia skupiają się na rozwijaniu pracy zespołowej na kilku poziomach. Podczas budowania klocków potrzebna jest uważność i kreatywność. Z drugiej strony, uzyskanie elementów od innych grup wymaga zaradności, komunikacji i podejmowania decyzji.
<b>Czas trwania:</b>	<p><b>Łącznie: 2 h</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczenie wstępne, rozgrzewka: 30 min.</b></li> <li>• <b>Wprowadzenie do teorii: 10 min</b></li> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie procesu podejmowania decyzji: 50 min</b></li> <li>• <b>Debriefing: 10 min</b></li> <li>• <b>Ocena: 20 min</b></li> </ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Wielokrotność 3 (w zespołach po 3 osoby) - 12 i więcej uczestników</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<p><b>Materiał BBU:</b></p> <p>- Zagadki o tym samym stopniu trudności dla każdej drużyny.</p>  <p><b>Materiały alternatywne:</b></p> <p>- Papierowe kształty o tej samej trudności dla każdej drużyny.</p>

	
<b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Początek zajęć:</b> Przed wprowadzeniem teorii i podstawowych działań sugerujemy rozpoczęcie od rozgrzewki. Proponujemy wykorzystanie ćwiczenia "Bingo różnorodności". Gra ta pomaga uczestnikom zdobyć informacje o sobie nawzajem w zabawny, konkurencyjny sposób. Najpierw należy przygotować kartę do bingo zawierającą siatkę kwadratów, a w każdym z nich stwierdzenie lub pytanie (<i>patrz przykład w Aneksie I</i>), które będzie dotyczyło niektórych członków grupy i jest zgodne z celami zajęć, warsztatów lub wydarzenia. Po otrzymaniu karty do bingo każdy z uczestników przedstawia się i znajduje innych uczestników, którzy mogą podpisać się na karcie, wskazując, że dane stwierdzenie dotyczy jego/jej osoby. Aby uniknąć sytuacji, w której uczestnicy rozmawiają tylko z jedną lub dwiema osobami i wypełniają swoją kartę, ogranicz liczbę podpisów, które mogą złożyć, do 1 lub 2 na karcie. Kiedy wszyscy osiągną wynik bingo lub będą bardzo blisko, mogą podzielić się czymś, czego nauczyli się o sobie nawzajem, o sobie i o doświadczeniach związanych z tym ćwiczeniem.</li> <li>• <b>Wprowadzenie do teorii:</b> Przed rozpoczęciem zajęć poświęć kilka minut na wprowadzenie tematu <i>Podjęmowania decyzji i jego znaczenie</i>. (<i>patrz załącznik II</i>)</li> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji:</b> Każda drużyna otrzymuje pudełko klocków, z instrukcją, że pierwsza drużyna, która złoży swoje klocki, wygrywa. Są również poinformowani, że inne drużyny otrzymają niektóre z ich elementów i muszą z nimi negocjować, aby odzyskać te elementy.</li> <li>• <b>Debriefing:</b> (<i>patrz pytania w sekcji Debriefing</i>)</li> <li>• <b>Ocena:</b> (<i>patrz załącznik III</i>)</li> </ul>
<b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji:</b> Twoim zadaniem jest ułożyć swoje klocki tak szybko, jak to możliwe. Jednak inne zespoły będą miały kilka twoich kawałków, a twoim zadaniem jest wymyślić, jako zespół, jak uzyskać te kawałki od innych zespołów. Musicie pracować razem i musi to być za porozumieniem między</li> </ul>

	zespołami, żadna kradzież ani presja nie jest dozwolona.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Debriefing</b></li> </ul>
<b>Pytania do debriefingu:</b>	<b>Użyj tych, które uważasz za bardziej przydatne dla swoich uczestników i ich procesu uczenia się:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak uzgodniliście taktykę wymiany?</li> <li>• Jaki był proces, który za tym stał?</li> <li>• Czy łatwo było wam dojść do porozumienia?</li> <li>• Czy musiałeś iść na kompromisy, z których nie byłeś zbyt zadowolony?</li> <li>• Jak oceniłeś ryzyko i zysk?</li> </ul>
<b>Opis sposobu oceny działalności:</b>	Zebranie informacji zwrotnych od uczestników. <i>(patrz załącznik III)</i>

## Załącznik I - Przykładowa siatka Diversity Bingo

★★★★★ Bingo różnorodności ★★★★★		
... lubi budować	... łatwo przystosowuje się do nowych sytuacji	...woli pracować indywidualnie
...preferuje pracę w zespole	...jest kreatywny	...jest osobą zdecydowaną
...jest osobą niezdecydowaną	...lubi zagadki	...jest bardzo towarzyski

## Załącznik II - Proponowana teoria

Proces decyzyjny pomaga menedżerom i innym specjalistom biznesowym rozwiązywać problemy poprzez analizę alternatywnych wyborów i decydowanie o najlepszej drodze, którą należy obrać. Stosowanie podejścia krok po kroku jest skutecznym sposobem na podejmowanie przemyślanych, świadomych decyzji, które mają pozytywny wpływ na krótko- i długoterminowe cele organizacji.

Proces podejmowania decyzji biznesowych jest powszechnie podzielony na 7 kroków. Menedżerowie mogą wykorzystywać wiele z tych kroków, nie zdając sobie z tego sprawy, ale lepsze zrozumienie najlepszych praktyk może poprawić skuteczność podejmowanych decyzji:

### **Krok 1:** Określenie decyzji:

Zdajesz sobie sprawę, że musisz podjąć jakąś decyzję. Postaraj się jasno określić charakter decyzji, którą musisz podjąć. Ten pierwszy krok jest bardzo ważny.

### **Krok 2:** Zebranie istotnych informacji:

Przed podjęciem decyzji zzbierz kilka istotnych informacji: jakie informacje są potrzebne, jakie są najlepsze źródła informacji i jak je zdobyć. Ten krok obejmuje zarówno "pracę" wewnętrzną, jak i zewnętrzną.

### **Krok 3:** Określenie alternatywnych rozwiązań:

W trakcie zbierania informacji prawdopodobnie zidentyfikujesz kilka możliwych ścieżek działania, czyli alternatyw. Możesz również wykorzystać swoją wyobraźnię i dodatkowe informacje, aby skonstruować nowe alternatywy. W tym kroku wymienimy wszystkie możliwe i pożądane alternatywy.

### **Krok 4:** Ważenie dowodów:

Wykorzystaj swoje informacje i emocje, aby wyobrazić sobie, jak by to było, gdybyś zrealizował każdą z alternatyw do końca. Oceń, czy potrzeba określona w kroku 1 zostałaby zaspokojona lub rozwiązana dzięki zastosowaniu każdej z alternatyw.

### **Krok 5:** Wybierz spośród alternatywnych rozwiązań:

Po zważeniu wszystkich dowodów, jesteś gotowy do wyboru alternatywy, która wydaje się być dla Ciebie najlepsza. Możesz nawet wybrać kombinację alternatywnych rozwiązań.

### **Krok 6:** Podejmij działania:

Jesteś teraz gotowy do podjęcia pozytywnych działań poprzez rozpoczęcie wdrażania alternatywy, którą wybrałeś w kroku 5.

### **Krok 7:** Przeanalizuj swoją decyzję i jej konsekwencje:

W tym ostatnim kroku rozważ wyniki swojej decyzji i oceń, czy rozwiązała ona potrzebę, którą zidentyfikowałeś w kroku 1. Jeśli decyzja nie zaspokoila zidentyfikowanej potrzeby, być może będziesz chciał powtórzyć pewne kroki procesu, aby podjąć nową decyzję.

Chociaż stosowanie się do kroków przedstawionych powyżej pomoże Ci podejmować skuteczniejsze decyzje, istnieją pewne pułapki, na które należy uważać.

Oto wspólne wyzwania, z którymi możesz się spotkać, wraz z najlepszymi praktykami, które pomogą Ci ich uniknąć.

- *Posiadanie zbyt wielu lub zbyt mało informacji:*

Gromadzenie istotnych informacji jest kluczowe w procesie podejmowania decyzji, ale ważne jest, aby określić, ile informacji ogólnych jest naprawdę wymaganych.

- *Błędne rozpoznanie problemu:*

W wielu przypadkach kwestie związane z Twoją decyzją będą oczywiste. Zdarzają się jednak sytuacje, w których decyzja jest złożona, a Ty nie jesteś pewien, gdzie leży główny problem. Przeprowadzić dokładne badania i porozmawiać z wewnętrznymi ekspertami, którzy doświadczają problemu z pierwszej ręki, aby to złagodzić.

- *Nadmierna wiara w wynik:*

Nawet jeśli postępujesz zgodnie z etapami procesu decyzyjnego, nadal istnieje szansa, że wynik nie będzie dokładnie taki, jaki miałeś na myśli. Dlatego tak ważne jest określenie ważnej opcji, która jest prawdopodobna i osiągalna. Nadmierna wiara w mało prawdopodobny wynik może prowadzić do niekorzystnych rezultatów.

### *Style podejmowania decyzji:*

Większość osób spada wzdłuż spektrum pomiędzy byciem całkowicie zdecydowanym lub niezdecydowanym.

Oto kilka przykładów:


- **Całkowicie zdecydowany** - Zdolność do szybkiego podejmowania doskonałych decyzji w każdej sytuacji. - **Najpierw analizuj, a potem decyduj** - styl ten jest bardziej analityczny. Niektórzy kierownicy projektów nalegają na posiadanie wszystkich faktów przed podjęciem decyzji, niezależnie od tego, jak długo trwa zbieranie danych. - **Paraliż analityczny** - Osoby cierpiące na ten syndrom nie potrafią podjąć decyzji, nawet gdy przedstawi się im wszystkie kryteria. Są zdecydowani tylko wtedy, gdy zmuszają ich do tego terminy lub nagłe sytuacje.

### Załącznik III - Proponowany kwestionariusz informacji zwrotnej

Jakich trzech punktów nauczyłeś się podczas tej sesji?

1. Które narzędzie i kiedy zastosujesz w praktyce jako pierwsze i dlaczego?
2. Jaki był dla Ciebie moment (momenty) największego zaskoczenia?
3. Czy czułeś, że elementy składowe były przydatne do zrozumienia koncepcji i jej związku z rozwojem kompetencji?
4. W skali od 1 do 10, gdzie 10 oznacza najlepsze, jak oceniasz to zajęcie?

### 3.6 Praca zespołowa

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Wspólna budowa domu</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główne kompetencje: Praca w zespole</b></p> <p>Kompetencje poboczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rozwiązywanie problemów</li> <li>● Przywództwo</li> <li>● Myślenie strategiczne i innowacyjne</li> </ul>
<b>Czas trwania</b>	<p><b>Razem: 2h 15 min</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Mapa myśli - Czym jest praca zespołowa: 15 min</b> - Debriefing (I): 10 min</li> <li>● <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie pracy zespołowej: 30 min</b> - Debriefing (II): 15 min</li> <li>● <b>Prezentacja teorii ról zespołowych Belbina: 15 min.</b></li> <li>● <b>Konfrontacja: 15 min.</b> - Debriefing (III): 10 min</li> <li>● <b>Zasady dobrej współpracy w zespole: 15 min</b></li> <li>● <b>Ocena: 10 min</b></li> </ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<p><b>Wielokrotność 8</b> <b>(grupy po 8, 16, 24 osoby)</b></p>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<p>Materiały dla jednej grupy 8 osób*</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>BBU Materiały: 1 zestaw klocków konstrukcyjnych</b></li> </ul> <div data-bbox="781 1503 1195 1780" style="text-align: center;">  </div>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały alternatywne:</b> kamienie, makaron, klocki drewniane</li> <li>• <b>Materiały dodatkowe:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 x A4 Papiery,</li> <li>- 2 x długopisy,</li> <li>- 2 x opaski na oczy,</li> <li>- 2 (pary) grubych rękawic ogrodowych</li> </ul> </li> <li>• Liczbę materiałów należy pomnożyć w zależności od liczby grup</li> </ul> <p>Materiały do Mind Mappingu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duży kawałek papieru,</li> <li>- Kolorowe markery</li> </ul>
<p><b>Cele i/lub efekty kształcenia</b></p>	<p>Po realizacji zajęć uczestnik będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zdobyć wiedzę teoretyczną na temat pracy w zespole;</li> <li>- zdobyć autorefleksji na temat własnych kompetencji w zakresie pracy zespołowej;</li> <li>- umieć określić rolę w zespole;</li> <li>- umieć określić, jaką rolę w zespole przyjmuje dana osoba w konkretnej sytuacji;</li> <li>- nauczyć się dobrze współpracować z innymi.</li> </ul> <p>Po zakończeniu procesu nauczania uczestnik będzie wiedział, co oznacza termin praca zespołowa. Będzie potrafił zdefiniować główne role w zespole. Zdobędzie również samoświadomość na temat własnego funkcjonowania w zespole - jakie role wybiera. Współpraca w zespole powinna ulec poprawie.</p>
<p><b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b></p>	<p><b>1. Mapa myśli - Czym jest praca zespołowa?</b></p> <p>Praca w grupie składającej się z 4 osób. Przygotowanie mapy myśli i prezentacja pracy.</p> <p style="text-align: center;"><b>- Debriefing</b></p> <p><b>2. Ćwiczyć, doskonalić i rozwijać pracę w zespole:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Podział uczestników na grupy 8-osobowe.</li> <li>II. Przydzielenie ról dla uczestników grupy (może to zrobić edukator lub uczestnicy mogą sami wybrać swoje role).</li> </ol>

	<p>Role w grupie 8 osób:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 osoby są obserwatorami (obserwują proces współpracy, przyjęte role, zapisują co wspiera, a co utrudnia współpracę i wykonanie zadania)</li> <li>- 2 osoby mają zawiązane oczy</li> <li>- 2 osoby mają grube rękawice ogrodowe</li> <li>- 2 osoby nie mają żadnych ograniczeń.</li> </ul> <p>Każda drużyna dostaje te same klocki.</p> <p>2. Zadanie: zbudować dom składający się z 4 ścian i dachu</p> <p>Zadanie polega na zbudowaniu domu z klocków, z wykorzystaniem wzajemnych ról i umiejętności.</p> <p>3. Debriefing</p> <p>4. <b>Prezentacja teorii ról zespołowych Belbina</b> (<i>patrz załącznik I</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Konfrontacja</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konfrontacja teorii z doświadczeniami uczestników podczas zajęć i obserwatorów. Dyskusja uczestników.</li> <li>2. Debriefing</li> </ol> </li> <li>3. <b>Zasady dobrej pracy w zespole</b> - w grupie 4-osobowej opracuj co najmniej 5 zasad dobrej pracy w zespole. Prezentacja prac.</li> </ul> <p><b>Ocena</b></p> <p><b>Alternatywna wersja zadania głównego:</b>  Grupy składające się z 8 osób. Każda grupa wymienia 3 przedmioty (np. buty, laptop, wieżowiec itp.). Edukator zapisuje je na tablicy / kartce papieru. W grupie jest 2 obserwatorów jak w wersji podstawowej (obserwatorzy obserwują proces współpracy, przyjęte role, różnice w poszczególnych trzech fazach ćwiczenia).</p> <p>Zadania:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zbudujcie wspólnie pierwszy wymieniony element.</li> <li>2. Drugi wymieniony element zbudujcie razem według zasad z wersji podstawowej.</li> <li>3. Zbudujcie razem trzeci element - w tej wersji nie można rozmawiać.</li> </ol>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<p><b>I. Mapa myśli - Czym jest praca zespołowa?</b></p>

Utwórzcie grupy czteroosobowe, każda z grup zajmuje określone miejsce w sali tak by grupy wzajemnie sobie nie przeszkadzały.

Każda drużyna otrzymuje duży arkusz papieru i kolorowe markery.

W grupach przygotujcie mapę umysłu. Tematem jest **praca zespołowa**.

Prezentacja pracy grupy na forum.

### **Pytania podsumowujące I**

## **II. Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie umiejętności pracy w zespole:**

Prowadzący może podzielić uczestników na grupy 8-osobowe. Można przyjąć jedną z metod losowego wyboru np. liczenie, losowanie kolorów, według miesiąca urodzenia itp. Należy zwrócić szczególną uwagę na wymieszanie w jednej grupie różnych uczestników.

Przydzielenie ról dla uczestników grupy (może to zrobić edukator lub uczestnicy mogą sami wybrać swoją rolę).

W grupie jest 8 osób i każdy ma swoją rolę:

- 2 osoby są obserwatorami (obserwują proces współpracy, przyjęte role, zapisują co wspiera, a co utrudnia współpracę i wykonanie zadania)
- 2 osoby mają zawiązane oczy
- 2 osoby mają grube rękawice ogrodowe
- 2 osoby nie mają żadnych ograniczeń

Każda drużyna ma na stole potrzebne materiały by bez problemu mogła wziąć odpowiednie materiały do swoich ról.

Każda drużyna dostaje ten sam zestaw klocków.

Prowadzący przydziela grupie główne zadanie.

Waszym zadaniem w grupie jest zbudowanie domu o 4 ścianach + dach. Domy muszą być stabilne. Zadanie polega na zbudowaniu domu z klocków, z wykorzystaniem wzajemnych ról i umiejętności. Tylko współpraca, wzajemna pomoc i dobra strategia pozwolą Wam odnieść sukces. W trakcie aktywności nie można zmieniać ról. Obserwatorzy mogą jedynie robić notatki - nie wolno im zgłaszać żadnych sugestii dla pracującego zespołu. Na wykonanie zadania macie 30 minut.

Po 30 minutach każda grupa prezentuje swoją pracę. Obserwatorzy mogą podzielić się swoimi uwagami i spostrzeżeniami.

### **Pytania podsumowujące II**

## **III. Prezentacja teorii ról zespołowych Belbina**

	<p>Udostępnienie referatu lub prezentacji z opisem ról zespołowych według teorii Belbina. Uczestnicy muszą znać role zdefiniowane w teorii, główne pojęcie każdej roli, a także wady i zalety.</p> <p>Konfrontacja teorii z doświadczeniami uczestników podczas zajęć i notatkami obserwatorów. Czas na refleksję i dyskusję w grupie 8-osobowej (taki sam jak w poprzedniej części zajęć). Prezentacja wniosków przez reprezentatywną osobę z grupy.</p> <p><b>Pytania podsumowujące III</b></p> <p><b>IV. Zasady dobrej pracy w zespole</b> - w grupie 4 osobowej opracowanie 5 zasad dobrej pracy w zespole. Prezentacja prac.</p> <p><b>Dyskusja:</b> Czy zasady są łatwe do wdrożenia w przyszłej pracy?</p>
<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>I. Debriefing Mind Map:</b> Co było dla Was łatwe i trudne w tym zadaniu? Co was zaskoczyło w pomysłach innych grup? Jak wyglądała praca zespołowa w waszych grupach 4-osobowych?</p> <p><b>II. Debriefing praktyki:</b> Jak wyglądała praca w Twoim zespole? Czy jesteście zadowoleni ze swoich wyników? Dlaczego tak/nie? Co można by zmienić w pracy waszego zespołu? Jakie były mocne i słabe strony w pracy waszego zespołu? Jak można by ją poprawić? Jakie role przyjęliście?</p> <p><b>III. Debriefing "Team Roles" w Belibinie:</b> Jak wykorzystać potencjał każdego w pracy zespołowej? Jak podczas ćwiczenia wykorzystano potencjał każdej osoby w grupie?</p>
<p><b>Opis sposobu oceny działalności:</b></p>	<p><b>I. Informacje zwrotne zebrane od uczestnika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak się czułem podczas tych zajęć?</li> <li>• Czego nauczyłem się o pracy zespołowej?</li> <li>• Czego dowiedziałem się o sobie?</li> <li>• Co można by poprawić lub zmienić?</li> </ul> <p>Albo</p> <p><b>II. Kwestionariusz oceny - załącznik II</b></p>

## A Załącznik I - Proponowana teoria

### • Role zespołowe Belbina

Dziewięć ról zespołowych Belbina umożliwia menedżerom i liderom zespołów budowanie udanych zespołów, które wykorzystują mocne strony poszczególnych członków. Grupa z odpowiednim wykorzystaniem ról zespołowych ma większe szanse na osiągnięcie swoich celów niż niezrównoważony zespół o podobnych osobowościach. Zespoły mogą stać się nieefektywne, jeśli wszyscy członkowie zespołu przyjmują podobne role w zespole. Jeśli członkowie zespołu mają ten sam rodzaj słabości, słabości te mają tendencję do powiększania się i odzwierciedlania w zespole jako całości. Podobnie, jeśli członkowie zespołu mają te same mocne strony, mogą instynktownie rywalizować o zadania i obowiązki, które odpowiadają ich stylom osobowości.

Na role zespołowe Belbina składają się:

- Kreator – Shaper (SH)
- Wdrożeniowiec - Implementer (IMP)
- Perfekcjonista - Complete-Finisher (CF)
- Koordynator (CO)
- Pracownik zespołu – Team Worker (TW)
- Poszukiwacz źródeł - Resource Investigator (RI)
- Analityk - Plant (PL)
- Ewaluator - Monitor-Evaluator (ME)
- Specjalista – Specialist (SP)

- Role zorientowane na działanie: SH, IMP, CF

- Role zorientowane na ludzi: CO, TW, RI

- Role zorientowane na myślenie: PL, ME, SP

### - Role zorientowane na działanie

#### **Kreator - Shaper (SH)**

Kreatorzy to ludzie, którzy napędzają zespół do przodu, zapewniając, że dotrzymują terminów i osiągają cele. Shaperzy to osoby dynamiczne i konkurencyjne, które starają się stawiać wyzwania swoim kolegom z zespołu i szukać różnych sposobów na pokonywanie przeszkód. Ekstrawertyczna i pełna pasji, pionierska i odważna postawa Shapera sprawia, że zespół utrzymuje się w ruchu i nie traci koncentracji ani rozpędu.

*Mocne strony:* dynamiczny, odważny, konkurencyjny i dobrze się rozwija pod presją. Mają napęd i odwagę, aby stawić czoła wyzwaniom.

*Dopuszczalne słabości:* Może być podatny na prowokacje i mieć problemy ze współpracą z mniej ambitnymi ludźmi. Może czasami obrażać ludzi i ranić ich uczucia.

### **Realizator – Wdrożeniowiec - Implementer (IMP)**

Wdrożeniowcy to ludzie, którzy doprowadzają sprawy do końca. Spośród dziewięciu ról zespołowych Belbina, wdrożeniowcy są najbardziej skłonni do przekształcania pomysłów i koncepcji w praktyczne działania. Z natury konserwatywni, wdrożeniowcy to osoby zdyscyplinowane i zorientowane na zadania, które doskonale sprawdzają się w tworzeniu i wdrażaniu strategii biznesowych.

*Mocne strony:* praktyczność i niezawodność. Wdrażeniowcy przekuwają pomysły w działania i organizują nakład pracy, aby zespół szybko i sprawnie realizował zadania.

*Dopuszczalne słabości:* często uparty i niechętny do przyjmowania nowych pomysłów i metod pracy.

### **Perfekcjoniści - Complete-Finisher (CF)**

Perfekcjoniści to osoby, które dbają o to, aby zespół kończył projekty na najwyższym poziomie. Sumienni i dbający o szczegóły, zwracają uwagę na najmniejsze detale w swoim dążeniu do perfekcji. Ze wszystkich typów ról zespołowych, perfekcjoniści najbardziej dbają o dotrzymanie terminów. Koledzy z pracy często opisują ich jako perfekcjonistów, którzy są uporządkowani i sumienni, ale również niechętnie delegują zadania.

*Mocne strony:* perfekcjoniści, którzy są uporządkowani, sumienni i spostrzegawczy. Pracują na najwyższym poziomie i oczekują tego samego od swoich kolegów z zespołu.

*Dopuszczalne słabości:* skłonność do nadmiernego zamartwiania się. Niechęć do delegowania zadań.

### **- Role zorientowane na ludzi**

#### **Koordynator (CO)**

Koordynatorzy przyjmują tradycyjną rolę lidera zespołu i koncentrują się na jego celach. Koordynatorzy biorą na siebie odpowiedzialność za prowadzenie i zarządzanie zespołem. W razie potrzeby delegują zadania i zachęcają ludzi do wnoszenia wkładu do zespołu. Osoby, które przyjmują rolę koordynatora, interesują się swoimi współpracownikami i potrafią dostrzec wartość, jaką każda osoba wnosi do grupy. Są spokojni, pewni siebie, dobrodusznymi i wiedzą, jak pomóc ludziom w osiągnięciu ich pełnego potencjału.

*Mocne strony:* spokojni, tolerancyjni i naturalni liderzy. Koordynatorzy mają pozytywne nastawienie do pracy i zawsze szukają sposobów, aby jak najlepiej wykorzystać swoich kolegów z zespołu.

*Dopuszczalne słabości:* Koordynatorzy mogą delegować zbyt wiele osobistej odpowiedzialności, a ich współpracownicy mogą postrzegać ich jako manipulatorów.

### **Pracownik zespołu – Team Worker (TW)**

Pracownicy Zespołowi są pomocni, dostosowują się do sytuacji i chętnie dbają o to, aby ludzie w zespole dobrze ze sobą współpracowali. Jest to również najbardziej dyplomatyczna i wrażliwa z dziewięciu *Ról Zespołowych Belbina*. Często przyjmują rolę negocjatorów w zespole. Pracownicy Zespołowi starają się unikać konfliktów i przedkładają spójność zespołu nad własne wyniki. Ich opiekuńcza i wyrozumiała natura sprawia, że Pracownicy Zespołowi są często lubiani przez innych członków zespołu.

*Mocne strony:* dyplomatyczny, empatyczny, chętny do współpracy i spostrzegawczy. Dobry słuchacz, który dąży do uniknięcia tarć i konfliktów w zespole.

*Dopuszczalne słabości:* ma skłonność do niezdecydowania w sytuacjach presji. Unika konfrontacji. Często zachowuje neutralne stanowiska podczas dyskusji i podejmowania decyzji.

### **Poszukiwacz źródeł - Resource Investigator (RI)**

Poszukiwacze źródeł (Resource Investigators) są z natury innowacyjni i ciekawi. Zawsze szukają różnych sposobów na pracę. Osoby pełniące funkcję Resource Investigator starają się badać różne opcje, pielęgnować relacje i negocjować w imieniu zespołu. Są to osoby entuzjastyczne i otwarte, które chętnie współpracują z zewnętrznymi interesariuszami. Badacz Zasobów to osoba żądna przygód i ekstrawertyczna, co często sprawia, że ludzie są otwarci na nią i jej pomysły.

*Mocne strony:* otwarty i entuzjastyczny. Chęć eksplorowania różnych sposobów pracy. Biegłość w nawiązywaniu i rozwijaniu kontaktów.

*Dopuszczalne słabości:* Badacze zasobów mogą szybko stracić zainteresowanie i często są nadmiernymi optymistami.

### **- Role zorientowane na myślenie**

#### **Planista – Analityk - Plant (PL)**

Planista jest kreatywnym innowatorem spośród dziewięciu ról zespołowych Belbina. Często wpadają na różne pomysły i podejścia oraz są biegli w rozwiązywaniu problemów w niekonwencjonalny sposób. Kiedy dajemy im czas na zastanowienie się nad rozwiązaniem trudnych problemów, często

odkrywają zaskakujące i innowacyjne sposoby pokonywania przeszkód. Ponieważ ich pomysły są często tak niekonwencjonalne, osoby te mogą być też niepraktyczne. Są również słabymi komunikatorami i wolą pracować poza zespołem.

*Mocne strony:* osoby kreatywne, pomysłowe, swobodnie myślące, potrafiące rozwiązywać złożone i wymagające problemy.

*Dopuszczalne słabości:* analitycy z trudem znoszą krytykę. Są introwertyczne, niepraktyczne i często pochłonięte własnymi zadaniami. Mogą być też również trudnymi osobami do pracy.

### **Ewaluator - Evaluator (ME)**

Rwaluatorzy wnoszą do zespołu aspekt strategiczny i są najlepsi, gdy testują pomysły, na które wpadają inni. Mają zdolność do bezstronnego osądu i potrafią w praktyczny sposób rozważyć za i przeciw danej decyzji. Osoby oceniające w sposób krytyczny myślą o sobie i osobach z ich otoczenia. Ludzie często postrzegają osoby oceniające w ten sposób, że są oderwane od rzeczywistości lub pozbawione emocji. Osoby te są zazwyczaj słabymi motywatorami i raczej reagują na wydarzenia niż je inicjują.

*Mocne strony:* strategiczne i analityczne. Ewaluatorzy mają logiczne oko i są dobrze przygotowani do podejmowania bezstronnych decyzji.

*Dopuszczalne słabości:* zbyt długo utrzymuje intelektualne rozumowanie i może być nadmiernie krytyczny, beznamiętny i zdystansowany.

### **Specjalista (SP)**

Specjaliści wnoszą do zespołu wysoki poziom wiedzy specjalistycznej w danej dziedzinie. Są dumni ze swoich umiejętności, wiedzy i zdolności oraz starają się utrzymać swój status zawodowy. Specjaliści są ekspertami w zespole, a ich zadaniem jest często zapewnienie wsparcia technicznego kolegom z zespołu i klientom.

*Silne strony:* Niezmierzone źródło wiedzy w swojej dziedzinie. Oddani i wysoce profesjonalni, Specjaliści są "ekspertami" pośród *9 Ról Zespołowych Belbina*.

*Dopuszczalne słabości:* Rozwodzenie się nad kwestiami technicznymi. Specjaliści często ograniczają swój wkład do dziedziny, w której się specjalizują i często brakuje im umiejętności interakcji społecznych, które posiada wielu ich kolegów.



**Za: [https://www.accelerate.uk.com/training-tools/belbin/nine-belbin-team-roles/#:~:text=The%20Belbin%20Team%20Roles%20consist%20of:%201%20Shaper,Plant%20\(PL\)%208%20Monitor-Evaluator%20\(ME\)%209%20Specialist%20\(SP\)](https://www.accelerate.uk.com/training-tools/belbin/nine-belbin-team-roles/#:~:text=The%20Belbin%20Team%20Roles%20consist%20of:%201%20Shaper,Plant%20(PL)%208%20Monitor-Evaluator%20(ME)%209%20Specialist%20(SP))**

W mniejszym zespole, w którym nie wszystkie role zespołowe Belbina mogą być spełnione, należy dokładnie przemyśleć, które role powinny mieć priorytet nad innymi.

Role zespołowe Belbina stanowią użyteczny model maksymalizacji wydajności zespołów. Biorąc pod uwagę mocne i słabe strony każdej osoby, pedagodzy mogą zorganizować swoje zespoły w taki sposób, aby wykorzystać talenty wszystkich osób i sprzyjać produktywnej, kreatywnej współpracy.

Jednak model ten ma pewne ograniczenia. Role nakreślone przez Belbina dotyczą głównie pracy zespołowej i niekoniecznie opisują, jak poszczególne osoby radzą sobie w niezależnych projektach, nie odzwierciedlają też osobowości jednostki poza kontekstem zespołu lub w jakimkolwiek innym zespole.

**Za: <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/belbins-team-roles/>**

## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny

1. Jakie jest Twoje ogólne wrażenie na temat doświadczenia związanego z zajęciami? (1 = "w ogóle nie jestem zadowolony"; 5 = "bardzo zadowolony")
2. Czy uważasz, że zastosowane metody były adekwatne do Twoich oczekiwań edukacyjnych? (Tak, Czasami, Nie)
3. Jakie jest Twoje ogólne wrażenie na temat zajęć? (1= zupełnie niezadowolony; 5 = bardzo zadowolony)
4. Która część zajęć była dla Ciebie bardziej przydatna i dlaczego?
5. Która część zajęć okazała się mniej przydatny i dlaczego?
6. Co byś zmienił w tym doświadczeniu szkoleniowym?

### 3.7 Empatia i umiejętność budowania relacji

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Wieża empatii i most relacji</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<b>Główne kompetencje: Empatia i umiejętność budowania relacji</b>  Kompetencje poboczne: Praca w zespole, Elastyczność i zdolność adaptacji, Umiejętności negocjacyjne
<b>Czas trwania:</b>	<b>Łącznie: minimum 2 h</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniowanie pojęcia empatii: 30 min</b> - Debriefing (I): 15 min</li> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie empatii: 30 min</b> - Debriefing (II): 15 min</li> <li>• <b>Korzyści z empatii w pracy: 10 min</b></li> <li>• <b>Wskazówki, jak być bardziej empatycznym w środowisku zawodowym: 5 min</b></li> <li>• <b>Ocena: 15 min.</b></li> </ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Okolo 20 uczestników</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały BBU:</b> Bloki konstrukcyjne</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały dodatkowe:</b> etykiety, długopisy</li> </ul>
<b>Cele i/lub efekty kształcenia</b>	Celem zajęć jest zapoznanie się przez uczestników ze znaczeniem empatii i budowania relacji, nie tylko w życiu osobistym, ale również zawodowym. Jak również zrozumienie i rozwinięcie głównych filarów empatii (słuchanie, rozumienie, ekspresja werbalna).

	<p>Na koniec zajęć uczestnicy powinni być w stanie zrozumieć znaczenie empatii i budowania relacji na rynku pracy, określić, nad którym filarem empatii należy bardziej popracować, aby rozwinąć tę kompetencję.</p>
<p><b>Opis działalności:</b></p>	<p>Zajęcia te składają się z czterech głównych faz. Każda faza zawiera część teoretyczną i jedną praktyczną.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniuj pojęcie empatii</b></li> </ul> <p>Każdy z uczestników zostanie poproszony o stworzenie własnej wieży empatii, w której na każdym klocku (10 sztuk) musi napisać jedno słowo kluczowe.</p> <p>W grupach 5-osobowych (liczba może być różna, w zależności od liczby uczestników) muszą podzielić się słowami ze swojej wieży, a następnie stworzyć wspólną wieżę 10 słów kluczowych związanych z empatią, po przedyskutowaniu i osiągnięciu porozumienia co do 10 słów kluczowych najważniejszych dla nich wszystkich.</p> <p>Ta sama dynamika zostanie powtórzona w grupach po 10 uczestników, a na koniec cała grupa będzie musiała stworzyć swoją wspólną wieżę z 10 klocków i słów kluczowych definiujących empatię.</p> <p>Uczestnicy zaprezentują ostateczną wspólną wieżę, a edukator przedstawi im kilka definicji empatii (<i>patrz załącznik I - proponowana teoria I</i>) oraz postawi kilka pytań debriefingowych (<i>patrz pytania w sekcji Debriefing</i>) dotyczących procesu uzgadniania wspólnych wartości.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie empatii</b></li> </ul> <p>Edukator kończy debriefing pierwszej części zajęć, wyjaśniając filary empatii (słuchanie, rozumienie, wyrażanie werbalne (<i>patrz załącznik I - Proponowana teoria II</i>)) i wprowadza następujące ćwiczenie/ scenariusz pracy:</p> <p>W parach muszą pracować nad zbudowaniem 2 identycznych mostów z klocków. 2 mosty muszą być identyczne pod względem liczby klocków, pozycji i kolorów. W budowie mostu muszą użyć 3 kolorów. Każdy kolor reprezentuje jeden z filarów empatii (słuchanie, rozumienie, ekspresja werbalna), aby zapewnić wizualną reprezentację tych abstrakcyjnych pojęć.</p> <p>Będą mieli jednak "specjalne" warunki pracy, w których żadne z pary nie będzie mogło widzieć mostu drugiej osoby podczas jego budowy, gdyż będą siedzieć tyłem do siebie, dlatego będą musieli ćwiczyć aktywne słuchanie, głębokie zrozumienie i jasną ekspresję werbalną.</p> <p>Każda para zaprezentuje swoje mosty, a edukator postawi kilka pytań debriefingowych (<i>patrz pytania w sekcji Debriefing</i>) dotyczących procesu budowania i komunikacji w parach.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Korzyści z empatii w pracy</b></li> </ul>

	<p>Edukator zakończy drugi debriefing, przedstawiając pewne korzyści płynące z empatii w miejscu pracy i dając uczestnikom kilka wskazówek, jak stać się bardziej empatycznym. To wyjaśnienie zostanie również wykonane przy użyciu klocków, tworząc piramidę. Piramida przedstawia wizualną reprezentację miejsca pracy, a każdy blok reprezentuje korzyść z empatii w miejscu pracy. Podczas wyjaśniania każdej korzyści płynącej z empatii w miejscu pracy (<i>patrz załącznik I - Proponowana teoria III</i>), edukator doda budulec do piramidy.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wskazówki jak być bardziej empatycznym w środowisku zawodowym</b></li> </ul> <p>Kiedy piramida zostanie ukończona, edukator wyjaśni, że podstawa piramidy jest reprezentowana przez każdego z członków zespołu i ważne jest, aby stale rozwijać naszą empatię dla naszego rozwoju osobistego i zawodowego, a także dla zdrowego środowiska pracy. Edukator przedstawi zatem klucze do stawiania się empatycznym (<i>patrz załącznik I - Proponowana teoria IV</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ocena</b></li> </ul>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniuj pojęcie empatii:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Każdy z Was musi stworzyć swoją własną wieżę empatii, w której na każdym klocku (5 sztuk) trzeba napisać jedno słowo kluczowe.</li> <li>- Zróbcie to samo, ale w grupach po 5 osób, podzielcie się słowami z każdej ze swoich wież, a następnie stwórzcie wspólną wieżę 5 słów kluczowych związanych z empatią</li> <li>- Powtórzenie zadania w grupach 10-osobowych</li> <li>- Stworzenie wspólnej wieży dla całej grupy</li> <li>- Przedstawienie ostatniej wspólnej dla całej grupy <b>wieży</b></li> </ul> </li> <li>- <b>Debriefing (I)</b></li> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie empatii:</b> <p>W parach trzeba pracować nad zbudowaniem 2 identycznych mostów z klocków. 2 mosty muszą być identyczne pod względem liczby klocków, pozycji i kolorów. Do budowy mostu należy użyć 3 kolorów, ponieważ każdy kolor reprezentuje jeden z filarów empatii (słuchanie, rozumienie, ekspresja werbalna) i zbudujecie Most Empatii.</p> </li> </ul>

	<p>Macie jednak "specjalne" warunki pracy, w których żaden z was nie będzie mógł widzieć mostu drugiej osoby podczas jego budowy, gdyż będziecie siedzieć plecami do siebie, dlatego będziecie mogli rozmawiać tylko ze sobą.</p> <p>Każda para zaprezentuje swoje mosty.</p> <p style="text-align: center;"><b>- Debriefing (II)</b></p>
<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>Debriefing (I) - Użyj tych, które uważasz za bardziej przydatne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <p>Czy trudno było Ci zdecydować się na 5 najważniejszych dla Ciebie słów kluczowych dotyczących empatii? Jak wyglądał proces debaty i uzgadniania wspólnych słów? Czy słowa te były raczej podobne do siebie czy zupełnie różne? Czy we wszystkich fazach (małe grupy, średnie grupy, duże grupy) łatwo osiągnęliście kompromis?</p> <p><b>Debriefing (II) - Użyj tych, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <p>Co sądzicie o uzyskanych efektach końcowych?          Jak wyglądała komunikacja z partnerem? Czy czułeś się wysłuchany? Czy ty słuchałeś? Czy planowaliście razem z partnerem przed rozpoczęciem budowy?          Dlaczego uważasz, że empatia i budowanie relacji są ważne w miejscu pracy?</p>
<p><b>Opis sposobu oceny działalności:</b></p>	<p><b>Pytania otwarte i/lub kwestionariusz informacji zwrotnej (patrz załącznik II)</b></p>

## Załącznik I - Proponowana teoria

- **Proponowana teoria (I)**

Oto kilka przykładów definicji empatii:

- "Wyczuwanie uczuć i perspektyw innych osób oraz aktywne zainteresowanie ich sprawami; umiejętność postawienia się na miejscu innej osoby i uwzględnienia tej perspektywy w relacji z nią". (Instytut inteligencji społecznej i emocjonalnej)
- "Zdolność do emocjonalnego poznania tego, co przeżywa inna osoba, z poziomu tej drugiej osoby"
- "Empatować oznacza dzielić się, przeżywać uczucia innej osoby". (R. R. Greenson)
- "Próbować uczuć innej osoby lub postawienie się w jej sytuacji". (D. M. Berger)

- **Proponowana teoria (II)**

Główne filary empatii i budowania relacji to:

- **Słuchanie** stanu emocjonalnego drugiej osoby i wrażliwość na jej uczucia to prawdopodobnie pierwszy krok.
- **Zrozumienie**, co ta osoba może czuć lub przeżywać w tym momencie, zarówno poznawczo, jak i emocjonalnie.
- **Werbalne wyrażanie**, komunikowanie i potwierdzanie naszego postrzegania "wewnętrznego układu odniesienia drugiej osoby" i naszego "poczucia podobieństwa uczuć".

- **Proponowana teoria (III)**

**Korzyści z praktykowania empatii w pracy:**

- Poświęć optymalny czas i postawę, aby zrozumieć potrzeby współpracowników lub kolegów. W ten sposób możesz zapewnić im wsparcie, którego potrzebują, aby iść do przodu, sprostać wyzwaniom lub rozwiązać trudności.
- Miej właściwe nastawienie podczas osiągania porozumień, rozwiązywania konfliktów. Słuchanie, zrozumienie wszystkich stron i uwzględnienie punktu widzenia wszystkich zainteresowanych znacznie ułatwia osiągnięcie wspólnego porozumienia, a nie jednostronne wydawanie polecenia.
- Zrozumienie i zapewnienie kolegom i współpracownikom tego, czego potrzebują, aby iść do przodu, tworzy poczucie zaufania i wzmacnia relacje, prowadząc do lepszej współpracy i zwiększonej produktywności.

- Poczucie zrozumienia, wysłuchania i szacunku dla naszego sposobu myślenia pomaga być bardziej otwartym w wyrażaniu emocji. Możemy więc odnosić się do siebie bardziej szczerze i czuć się doceniani za to, kim jesteśmy, bez obaw, że zostaniemy osądzeni.
- Dzięki "neuronom lustrzanym" będąc empatycznym zarażamy innych do bycia również empatycznymi, tworząc atmosferę relacji, która sprawia, że środowisko pracy staje się o wiele bardziej przyjemne i wzbogacające.

- **Proponowana teoria (IV)**

#### **Wskazówki jak być bardziej empatycznym w środowisku zawodowym:**


- Spojrzenie na sytuację pod kątem tego, jak czują się inni, z innej perspektywy, ale bez angażowania się emocjonalnego;
- Bycie obiektywnym;
- Zrównoważenie empatii w taki sposób, aby wyniki organizacyjne były spełnione bez obciążania dobrego samopoczucia;
- Nawiązywanie relacji ze współpracownikami;
- Okazywanie rozsądnej troski i wsparcia dla współpracowników w każdy możliwy sposób, aby pomóc im w osiągnięciu wyników i rozwoju;
- Praktykowanie aktywnego słuchania bez przerywania i słuchania refleksyjnego poprzez parafrazowanie;
- Unikanie szybkiego osądzania;
- Używanie odpowiednich wskazówek niewerbalnych;
- Akceptowanie perspektywy innych osób (nie oznacza to zgody, ale zrozumienie sposobu postrzegania oraz intencji współpracowników)



## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny

1. Co było najlepszą rzeczą w tych zajęciach, która pomogła Ci lepiej zrozumieć pojęcia?
2. Co było najtrudniejsze do zrozumienia?
3. Jaka była najważniejsza rzecz, której się nauczyłeś?
4. Czy uważasz, że te zajęcia były pomocne, aby stać się bardziej empatycznym i łatwiej budować relacje w pracy?
5. Dlaczego uważasz, że w życiu zawodowym ważne jest bycie empatycznym i budowanie relacji?

### 3.8 Rozwiązywanie problemów

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Jak to rozwiązać?</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główne kompetencje: Rozwiązywanie problemów</b></p> <p><b>Kompetencje poboczne:</b> podejmowanie decyzji, gromadzenie i przetwarzanie informacji, praca w zespole.</p>
<b>Czas trwania:</b>	<p>Łącznie: 2 godziny</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wybór sytuacji problemowej - 10 minut</li> <li>2. Jak to jest? - 30 minut</li> <li>3. Dlaczego nie jest tak, jak powinno być? - 10 minut</li> <li>4. Co to powinno być? - 30 minut</li> <li>5. Etapy rozwiązywania problemów: 20 minut</li> <li>6. Debriefing: 10 minut</li> </ol> <p>Ocena: 10 minut</p>
<b>Liczba uczestników:</b>	Okolo 20 uczestników
<b>Potrzebne materiały:</b>	<p><b>Materiały BBU:</b> 5 zestawów klocków*, kartki papieru</p>  <p><b>Materiały alternatywne:</b> 5 zestawów drewnianych klocków/kamieni/makaronu.</p> <p>* Ilość zestawów zależy od wielkości grupy. 5 zestawów proponujemy dla grupy 20 uczestników - praca w 5 grupach po 4 uczestników.</p> <p>W alternatywnym sposobie realizacji aktywności: karteczki typu "Post-it"</p>
<b>Cele i/lub efekty kształcenia</b>	<p>Po zakończeniu zajęć uczestnicy będą:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- znać etapy rozwiązywania problemów;</li> <li>- rozwijać własne umiejętności rozwiązywania problemów;</li> <li>- umieli poprawić pracę zespołową i współpracę.</li> </ul>

	<p>Po zakończeniu procesu nauczania uczestnik będzie wiedział, czym jest rozwiązywanie problemów i będzie znał etapy rozwiązywania problemów. Będzie potrafił definiować, analizować i rozwiązywać zidentyfikowane problemy. Uczestnik będzie również lepiej pracował w zespole.</p>
<p><b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b></p>	<p>Działanie składa się z kilku etapów, które należy realizować w grupach 4-osobowych:</p> <p><b>1. Wybór sytuacji problemowej.</b> Dyskusja - uczestnicy dzielą się sytuacjami problemowymi, które mają i wybierają jedną z sytuacji problemowych, nad którą będą pracować podczas zajęć.</p> <p>Przykładowe sytuacje problemowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Podział zadań w zespole kolegów w pracy (lub uczniów podczas działań projektowych) - np. <i>niektórzy z nich mają więcej zadań, co można przedstawić poprzez zbudowanie większej ilości klocków;</i></li> <li>- Dyskusja męża i żony o tym, gdzie pojechać na wakacje: w góry czy nad morze. <i>Z klocków można zbudować "argumenty" reprezentujące każdą z opcji.</i></li> </ul> <p><b>2. Jak to jest.</b> Przedstawienie sytuacji problemowej za pomocą scenki zbudowanej z klocków i zatrzymanej w czasie teraźniejszym.</p> <p>Wszystkie grupy mają ten sam zestaw elementów konstrukcyjnych.</p> <p>Prezentacja - omówienie sytuacji.</p> <p><b>3. Dlaczego nie jest tak, jak powinno być?</b> - Analiza obecnej sytuacji.</p> <p><b>4. Co powinno być?</b> - Zmiana sytuacji obecnej na przyszłą - jak można by rozwiązać sytuację problemową - sytuacja idealna. Zmiana sceny z budowaniem sytuacji problemowych (z punktu 2.)</p> <p>Wymiana plansz ze scenami z budowania bloków pomiędzy Grupami lub kontynuacja pracy w tej samej grupie (zależy od sytuacji problemowej).</p> <p>Przedstawienie rozwiązania problemu.</p> <p><b>5. Etapy rozwiązywania problemów.</b> Uczestnicy w tych samych grupach 4-osobowych starają się określić etapy rozwiązywania problemów na podstawie przeprowadzonego działania.</p>

	<p>Konfrontacja etapów rozwiązywania problemów przez grupy.</p> <p>Dzielenie się teorią <i>Sześciu kroków rozwiązywania problemów z uczestnikami (patrz załącznik I)</i>.</p> <p><b>6. Debriefing</b></p> <p>Podczas całego procesu zaleca się używanie kartek papieru do konstruowania map koncepcyjnych, aby proces wyobrażeń dotyczących rozwoju problemu i jego rozwiązania był bardziej schematyczny i widoczny.</p> <p><b>7. Ocena</b></p> <p><b>Alternatywny sposób realizacji ćwiczenia:</b> przyjęcie rozwiązania z karteczkami post-it. To ćwiczenie opiera się na identyfikacji problemu i jego przyczyn, więc przydatne jest również "wpisanie" do każdego post-it'a przyczyny prowadzącej do problemu i zbudowanie z nich dwóch wież (problemów i rozwiązań), tak jakby były cegłami dwóch budynków.</p>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<p><b>Podział uczestników na grupy czteroosobowe.</b> Można przyjąć jedną z metod losowego wyboru np. liczenie, losowanie kolorów, według miesiąca urodzenia itp. Należy zwrócić szczególną uwagę na mieszanie w jednej grupie różnych uczestników.</p> <p><b>1. Wybór sytuacji problemowej.</b></p> <p>Uczestnicy pracują w grupach 4-osobowych.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pomyśl o różnych problematycznych sytuacjach, z którymi musisz się zmierzyć w chwili obecnej. Może to być jakiś większy lub mniejszy problem. To zależy od Ciebie.</li> <li>● Dyskusja - Podzielcie się w swoich grupach problematyczną sytuacją, którą macie</li> <li>● Wybierzcie wspólnie jedną z problematycznych sytuacji, z którą chcielibyście pracować podczas zajęć. Pamiętaj, że nad tą sytuacją będą pracować wszyscy czterej członkowie zespołu, nie tylko pomysłodawca.</li> </ul> <p><b>2. Jak to jest?</b></p> <p>Przedstawienie sytuacji problemowej za pomocą sceny zbudowanej z klocków i zatrzymanej w czasie teraźniejszym.</p>

- Masz do dyspozycji zestaw klocków. Użyj ich do przedstawienia rzeczywistej sytuacji problemowej, którą wybrałeś w poprzedniej fazie tego zajęcia.
- Przedstawcie konstrukcje, które stworzyła wasza grupa - opiszcie sytuację problemową.

### 3. Dlaczego nie jest tak, jak powinno być?

Analiza obecnej sytuacji.

- Spróbujcie wymienić w grupach czteroosobowych, jakie są przyczyny, korzenie aktualnej sytuacji.

### 4. Co to powinno być?

Zmiana przedstawionej sytuacji na przyszłą - jak można by rozwiązać sytuację problemową - sytuacja idealna. Zmiana sceny z budowaniem sytuacji problemowych (z punktu 2.).

Wymiana plansz ze scenkami z klocków pomiędzy grupami lub kontynuacja pracy w tej samej grupie (zależy od sytuacji problemowej).

- Zastanów się nad możliwymi rozwiązaniami sytuacji problemowej i wybierz najlepszą. Zmieńcie scenę zbudowaną w poprzedniej części ćwiczenia na nową - jak mogłaby wyglądać z rozwiązaniem problemem. Przedstaw najlepszą, idealną sytuację.
- Przedyskutujcie w grupach pomysły, co należy zrobić, aby zmienić sytuację i osiągnąć najlepsze rozwiązania.
- Przedstaw rozwiązanie problemu pozostałym grupom.

### 5. Etapy rozwiązywania problemów.

Uczestnicy w tych samych grupach 4-osobowych starają się określić etapy rozwiązywania problemów na podstawie przeprowadzonego działania.

- Omów i określ główne etapy rozwiązywania problemów.
- Przedstaw na forum etapy rozwiązywania problemów

Edukator dzieli się z uczestnikami teorią *Sześciu kroków rozwiązywania problemów* (patrz załącznik I).

### 6. Debriefing

	<b>7. Ocena</b>
<b>Pytania do debriefingu:</b>	<b>Debriefing :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Co było dla Ciebie łatwe i trudne w tym zadaniu?</li> <li>• Czy jesteś zadowolony ze swoich wyników? Dlaczego tak/nie?</li> <li>• Czy zmieniłeś perspektywę rozwiązywania problemów?</li> <li>• Czy zmieniłeś ocenę problemów szczegółowych, z którymi musiałeś sobie poradzić?</li> <li>• Co Cię zaskoczyło w pomysłach innych grup?</li> <li>• Co zależy od mnie? Co nie zależy ode mnie?</li> </ul>
<b>Opis sposobu oceny działalności:</b>	<b>I. Informacje zwrotne zebrane od uczestnika:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak się czułem podczas tej czynności?</li> <li>• Czego dowiedziałem się o rozwiązywaniu problemów?</li> <li>• Czego dowiedziałem się o sobie?</li> <li>• Co można by poprawić lub zmienić?</li> </ul> <p>Albo</p> <b>II. Kwestionariusz oceny - patrz załącznik II</b>

## Załącznik I - Proponowana teoria

- **Sześć kroków rozwiązywania problemów:**

### 1. Zdefiniuj problem

Krok pierwszy polega na zdiagnozowaniu problemu - kontekstu, tła i jego symptomów. Kiedy grupa ma już jasny obraz tego, co jest problemem, bada szersze aspekty, aby odkryć konsekwencje problemu, kogo on dotyczy i jak pilne/ważne jest ich rozwiązanie.

### 2. Określenie głównej przyczyny (przyczyn) problemu

Po analizie wszystkich symptomów, zdiagnozowaniu problemu i ustaleniu jego wstępnej definicji, grupa zaczyna badać, co było przyczyną problemu. Na tym etapie grupa może wrócić do kroku pierwszego, aby zrewidować definicję problemu.

### 3. Opracowanie alternatywnych rozwiązań

Analityczne, kreatywne rozwiązywanie problemów polega na tworzeniu wielu rozwiązań, a nie tylko jednego. Często najbardziej oczywista odpowiedź nie jest najbardziej efektywnym rozwiązaniem problemu. Grupa skupia się na:

- a. Znalezieniu jak największej liczby rozwiązań problemu, bez względu na to, jak bardzo mogą się one wydawać absurdalne.
- b. Ocenie jak każde rozwiązanie odnosi się do pierwotnej przyczyny i objawów problemu.
- c. Podjęciu decyzji, czy można połączyć różne rozwiązania, aby uzyskać lepszą odpowiedź na problem.

Na tym etapie nie chodzi o znalezienie jednego rozwiązania, ale o wyeliminowanie opcji, które okażą się mniej skuteczne w radzeniu sobie zarówno z objawami, jak i pierwotną przyczyną.

### 4. Wybierz rozwiązanie

W czwartym kroku grupy oceniają wszystkie wybrane potencjalne rozwiązania i zawężają je do jednego. W tym kroku stosuje się dwa kluczowe pytania.

1. Które rozwiązanie jest najbardziej realne?
2. Które rozwiązanie jest preferowane przez tych, którzy będą je wdrażać i stosować?

Wykonalność jest stwierdzana poprzez rozstrzygnięcie, czy dane rozwiązanie:

- może być wdrożone w akceptowalnym czasie?
- jest efektywne kosztowo, niezawodny i realistyczny?
- wykorzystuje zasoby bardziej efektywnie?
- potrafi dostosować się do warunków w miarę ich ewolucji i zmian?
- rodzi ryzyko, które jest możliwe do opanowania?
- przyniesie korzyści organizacji.
- jest preferowane?

Akceptacja przez osoby, które będą korzystać i wdrażać rozwiązanie jest kluczem do sukcesu.

## 5. Wdrożenie rozwiązania

Po wybraniu rozwiązania rozpoczyna się i ustala wstępne planowanie projektu:

- Wyznacza się kierownika projektu
- Określa się kto musi być zaangażowany do wdrożenia rozwiązania.
- Ustala się kiedy rozpocznie się realizacja projektu.
- Definiuje się kluczowe kamienie milowe.
- Wyznacza się działania, które należy podjąć przed wdrożeniem rozwiązania
- Określa się, które działania należy podjąć podczas wdrażania rozwiązania
- Dlaczego te działania są konieczne?

## Ocena wyniku

Realizacja projektu musi być monitorowana przez grupę, aby upewnić się, że ich zalecenia są przestrzegane.

Cała teoria za:



<http://www.free-management-ebooks.com/news/six-step-problem-solving-model/>



## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny

1. Jakie jest Twoje ogólne wrażenie na temat doświadczenia związanego z zajęciami? (1 = "w ogóle nie jestem zadowolony"; 5 = "bardzo zadowolony")
2. Czy uważasz, że zastosowane metody były adekwatne do Twoich oczekiwań edukacyjnych? (Tak, Czasami, Nie)
3. Jakie jest Twoje ogólne wrażenie na temat zajęć? (1= zupełnie niezadowolony; 5 = bardzo zadowolony)
4. Która część zajęć była dla Ciebie bardziej przydatna i dlaczego?
5. Która część zajęć okazała się mniej przydatny i dlaczego?
6. Co byś zmienił w tym doświadczeniu szkoleniowym?

### 3.9 Orientacja na naukę

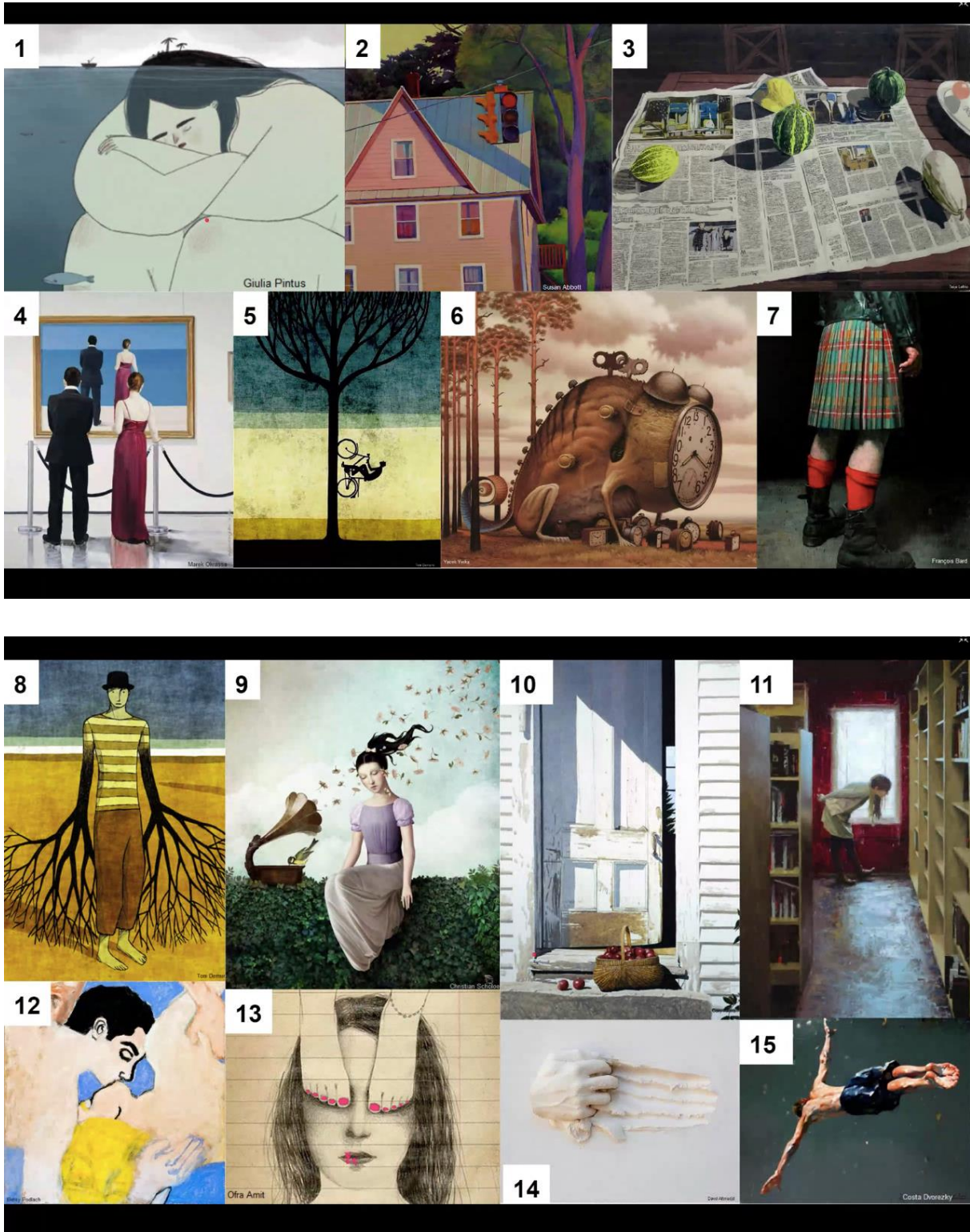
<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Szybki rzut oka</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<b>Główna kompetencja: Orientacja na naukę</b> <b>Kompetencje poboczne:</b> Zarządzanie czasem, Myślenie strategiczne i innowacyjne.
<b>Cele i/lub Wynik nauczania:</b>	Gra ma na celu sprawdzenie i rozwinięcie pamięci uczestników, ale także ich zdolności do komunikacji, pracy pod presją, wymyślenia strategii, bezpośredniego przedstawiania swojego punktu widzenia oraz odkrywania nowych sposobów uczenia się.
<b>Czas trwania:</b>	<b>Razem: 2 godziny</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rozgrzewka: 30 minut</b></li> <li>• <b>Wprowadzenie do teorii: 10 minut</b></li> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie orientacji na naukę: 50 minut</b></li> <li>• <b>Debriefing: 10 minut</b></li> <li>• <b>Ocena: 20 minut</b></li> </ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Minimum 6 uczestników</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<b>Materiał BBU:</b> - Odpowiednia ilość klocków LEGO.    <b>Materiał alternatywny:</b> - Klasyczne drewniane kolorowe kostki.  
<b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rozgrzewka – przelamanie lodów:</b></li> </ul> <p>Przed wprowadzeniem teorii i zasadniczych działań proponujemy rozpocząć od ćwiczenia typu "icebreaker". Sugerujemy użycie ćwiczenia "Obraz mnie", które jest lekkim sposobem na przedstawienie</p>

	<p>uczestników. Wydrukuj kilka obrazków przedstawiających różne uczucia (niekoniecznie ludzi, zwierzęta lub inne obrazy, które mogą wzbudzać emocje) (patrz załącznik I).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pokaż uczestnikom przez 5 minut 21 obrazków, z których mogą wybrać jeden.</li> <li>2. Następnie daj im 10 minut na zastanowienie się, dlaczego wybrali ten obrazek i jak jest on związany z ich osobowością.</li> <li>3. Zapewnij dyskusję w grupie, najlepiej niech wszyscy uczestnicy wypowiedzą się na ten temat.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wprowadzenie do teorii:</b></li> </ul> <p>Przed rozpoczęciem zajęć poświęć kilka minut na wprowadzenie tematu <i>Ukierunkowanie na naukę i jej znaczenie</i>. (patrz załącznik II)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Praktyczne, doskonalenie i rozwijanie orientacji na naukę:</b></li> </ul> <p>Podziel uczestników na grupy. Zbuduj małą konstrukcję z klocków, ukryj ją pod prześcieradłem lub kawałkiem materiału i daj każdej grupie tyle klocków (a potem trochę więcej), aby mogła ją odtworzyć. Upewnij się, że wszystkie drużyny znajdują się w tej samej odległości od konstrukcji demonstracyjnej.</p> <p>Gra powinna trwać około 4 lub 5 rund. Z każdą rundą czyni kolejną strukturę bardziej skomplikowaną. W każdej następnej rundzie daj drużynie, która wygrała ostatnią grę, dodatkowe 5 sekund przewagi, jako nagrodę za wygraną i jako zachętę dla innych drużyn do zrobienia tego dobrze. <b>Head starts nie sumują się (tylko jedna drużyna a 5sec start w każdej grze).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Debriefing</b> (patrz pytania w części Debriefing)</li> <li>• <b>Ocena</b> (patrz załącznik III)</li> </ul>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Praktykowanie, doskonalenie i rozwijanie orientacji na naukę</b></li> </ul> <p>Na początku przez 30 sekund będzie Ci pokazywana struktura. Następnie konstrukcja zostanie zakryta, więc nie będzie można jej zobaczyć. Po 30 sekundach jeden członek każdego zespołu może podejść do demonstrowanego budynku i przyglądać się mu przez 10 sekund. Następnie nikt nie może na nią patrzeć przez kolejne 30 sekund, a ci, którzy patrzyli, mogą podzielić się swoimi spostrzeżeniami ze swoim zespołem. Następnie, po raz kolejny, jeden członek</p>

	<p>każdej drużyny może podejść i oglądać konstrukcję przez kolejne 10 sekund. Musi to być jednak inny gracz niż ostatnio. Ten cykl trwa do momentu, gdy jednej z drużyn uda się zbudować dokładną kopię konstrukcji demonstracyjnej.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Debriefing</b></li> </ul>
<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>Użyj tych, które uważasz za bardziej przydatne dla swoich uczestników i ich procesu uczenia się:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaką metodę zapamiętywania struktury podczas swojej tury zastosowałeś?</li> <li>• Czy łatwo czy trudno było się porozumieć z innymi uczestnikami?</li> <li>• Jak można usprawnić wymianę informacji?</li> <li>• Czy istniałby inny sposób na przekazanie wyglądu konstrukcji kolegom z zespołu?</li> <li>• Jaki wpływ miałeś na zespół?</li> </ul>
<p><b>Opis sposobu oceny działalności:</b></p>	<p>Zebranie informacji zwrotnych od uczestników. <i>(patrz załącznik III)</i></p>

# Załącznik I

## "Picture me" Icebreaker - Proponowane zdjęcia.





## Załącznik II - Proponowana teoria

W badaniach nad celami motywacyjnymi w kontekście osiągnięć wyróżniono dwa różne rodzaje celów podstawowych. Jednym z nich są cele związane z uczeniem się, w których ludzie są zainteresowani zwiększeniem swoich kompetencji. W przypadku orientacji na uczenie się celem jest zwiększenie kompetencji poprzez uczenie się lub opanowanie nowego zadania. W ramach orientacji na wyniki ludzie są zainteresowani uzyskaniem korzystnej oceny swoich kompetencji i uniknięciem niekorzystnej.

Uczniowie zorientowani na wyniki mogą nie podejmować wysiłku, by zmienić swoje nawyki uczenia się, jeśli otrzymają negatywną informację zwrotną, ponieważ mogą mieć tendencję do przypisywania porażki brakowi własnych umiejętności. W przeciwieństwie do nich, uczniowie zorientowani na uczenie się mogą podjąć wysiłek, by poprawić swoje nawyki uczenia się, nawet jeśli otrzymają negatywne wyniki, a niepowodzenie przypisują swojej własnej winie. Osoby zorientowane na uczenie się są mniej skłonne do zaprzestania nauki, gdy uzyskają zadowalające lub niezadowalające wyniki. Na ich działania w mniejszym stopniu wpływa wynik poprzednich działań. Być może głównym zmartwieniem osób zorientowanych na uczenie się może być sam proces uczenia się. Są one bardziej zainteresowane procesem doskonalenia siebie niż bezpośrednimi wynikami danego działania. Z kolei osoby zorientowane na wyniki prawdopodobnie zachowują się zgodnie z bezpośrednimi rezultatami. Jeśli osiągną słabe wyniki, będą wykazywać wzór bezradnych zachowań. Jeśli wykonują dobrze, będą wykazywać zorientowanie na mistrzostwo. Oznacza to, że wynik wydaje się być główną troską dla tych osób.

Orientacja na uczenie się skupia się na tendencji lub nawyku dążenia do zwiększania swojej wiedzy i umiejętności; na docenianiu procesu uczenia się jako środka do osiągnięcia mistrzostwa w zadaniu; na zainteresowaniu działaniami stanowiącymi wyzwanie; oraz na używaniu poszukiwania informacji jako osobistej strategii podczas rozwiązywania problemów.

Źródło:

[researchgate.net](https://www.researchgate.net)

[insightassessment.com](https://www.insightassessment.com)

### Załącznik III - Proponowany kwestionariusz informacji zwrotnej

1. Jakich trzech punktów nauczyłeś się podczas tej sesji?
2. Które narzędzie i kiedy zastosujesz w praktyce jako pierwsze i dlaczego?
3. Jaki był dla Ciebie moment (momenty) zaskoczenia?
4. Czy czułeś, że elementy składowe były przydatne do zrozumienia koncepcji i jej związku z rozwojem kompetencji?
5. W skali od 1 do 10, gdzie 10 oznacza *najlepiej*, jak oceniasz to działanie?



### 3.10 Umiejętności negocjacyjne

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Wieża mocy w negocjacjach</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główne kompetencje: Umiejętności negocjacyjne</b></p> <p>Kompetencje poboczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Praca zespołowa</li> <li>● Podejmowanie decyzji</li> <li>● Przywództwo</li> <li>● Elastyczność i zdolność do adaptacji</li> </ul>
<b>Czas trwania:</b>	<p><b>Łącznie: ok 2 h</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Zdefiniuj pojęcie umiejętności negocjacyjnych: 30 min</b></li> <li>- <b>Debriefing (I): 10 min</b></li> <li>● <b>Jakim typem negocjatora jesteś: 20 min.</b></li> <li>● <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie umiejętności negocjacyjnych: 30 min</b></li> <li>- <b>Debriefing (II): 10 min</b></li> <li>● <b>Wskazówki jak poprawić swoje umiejętności negocjacyjne: 10 min</b></li> <li>● <b>Ocena: 10 min.</b></li> </ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Okolo 20 uczestników</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Materiały BBU:</b></li> <li>● Dostosowywane puzzle i klocki</li> </ul> <div data-bbox="586 1438 1388 1711" style="text-align: center;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Materiały alternatywne:</b> Papierowe puzzle z możliwością personalizacji, drewniane klocki</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały dodatkowe:</b> Arkusze papieru, pisaki, flipchart, markery</li> </ul>
<b>Cele i/lub efekty kształcenia</b>	<p>Celem tego ćwiczenia jest zapoznanie uczestników ze znaczeniem umiejętności negocjacyjnych w ich życiu osobistym i zawodowym. Jak również zidentyfikowanie typu negocjatora, którym są, przećwiczenie i rozwinięcie swoich umiejętności negocjacyjnych.</p> <p>Po zakończeniu tego ćwiczenia uczestnicy powinni być w stanie zrozumieć, czym są umiejętności negocjacyjne i jakie jest ich znaczenie na rynku pracy, zidentyfikować typy negocjatorów, przećwiczyć umiejętności negocjacyjne podczas rozmowy kwalifikacyjnej i w środowisku pracy zespołowej.</p>
<b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b>	<p>Zajęcia te składają się z kilku etapów, zawierających wyjaśnienia wizualne i praktyczne, części praktycznej i teoretycznej:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniowanie umiejętności negocjacyjnych</b></li> </ul> <p>Wszyscy uczestnicy otrzymają kawałek wielkiej układanki, którą muszą stworzyć jako grupa.</p> <p>Puzzle, po ich złożeniu, ujawnią definicję umiejętności negocjacyjnych (<i>patrz załącznik I- proponowana teoria I</i>). Jednak tylko 5 uczestników może ją złożyć, wykorzystując wszystkie elementy układanki.</p> <p>Przed rozpoczęciem składania puzzli uczestnicy muszą wynegocjować, kto będzie składał puzzle i te osoby muszą zdobyć wszystkie elementy układanki od pozostałych uczestników.</p> <p>Uczestnicy zaprezentują złożone puzzle i ujawnioną definicję a edukator (<i>patrz załącznik I - proponowana teoria I</i>) poruszy kilka pytań debriefingowych (<i>patrz pytania w sekcji Debriefing</i>) dotyczących pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jakim typem negocjatora jesteś?</b></li> </ul> <p>Edukator prosi uczestników o zapisanie na kartce krótkiego opisu ich postawy w poprzednim ćwiczeniu, w kontekście negocjacji. Kiedy wszyscy uczestnicy skończą, edukator wprowadza pojęcie różnych typów negocjatorów (<i>patrz załącznik I - proponowana teoria II</i>), a uczestnicy będą musieli określić swój typ porównując swój krótki opis z cechami każdego z typów.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczenie i rozwijanie umiejętności negocjacyjnych</b></li> </ul> <p>Edukator przedstawi następujące ćwiczenie/ scenariusz pracy:</p> <p>Uczestnicy zostaną podzieleni na grupy 4 i 6 osobowe (liczba ta może się zmieniać w zależności od liczby uczestników). Grupa 4 uczestników</p>

	<p>otrzyma o 10 klocków więcej niż grupa 6. Żadna z grup nie zna jednak ilości klocków, jakie mają pozostałe grupy.</p> <p>Uczestnicy będą musieli rozpocząć ćwiczenie od rundy negocjacji, w której 4-osobowe zespoły będą musiały wymienić materiały w zamian za osobę z grupy 6-osobowej, w taki sposób, że każdy zespół rozpocznie budowę dopiero wtedy, gdy będzie miał dokładnie 5 członków.</p> <p>Wyjaśnij, że celem ćwiczenia jest zbudowanie najwyższej wieży (wieża powinna stać samodzielnie, nie powinna być trzymana przez uczestników).</p> <p>Po upływie czasu prowadzący zmierzy wieżę każdej z drużyn i zdecyduje, która z nich jest zwyciężcą.</p> <p>Edukator zaproponuje kilka pytań podsumowujących (<i>patrz pytania w sekcji Debriefing</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Porady, jak poprawić swoje umiejętności negocjacyjne</b></li> </ul> <p>Po tym, jak każdy z uczestników odkryje, jakim typem negocjatora jest i dostanie do przećwiczenia umiejętności negocjacyjne w proponowanym ćwiczeniu, edukator przekaze uczestnikom wskazówki (Do your Research - Znaj swoją wartość. Nie zniechęcaj się, jeśli oferta jest niższa niż się spodziewasz. Bądź wdzięczny.) na temat tego, jak poprawić swoje umiejętności negocjacyjne podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Edukator narysuje na flipcharcie układankę złożoną z 4 elementów. W każdym elemencie układanki zostanie napisana markerem wskazówka, aby zagwarantować wizualną reprezentację każdego pojęcia.</p>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniowanie pojęcie umiejętności negocjacyjnych</b></li> </ul> <p>Każdy z was otrzyma kawałek (lub więcej) wielkiej układanki, którą musicie stworzyć jako grupa.</p> <p>Jednak tylko 5 z Was może ją złożyć, wykorzystując wszystkie elementy układanki.</p> <p>Przed rozpoczęciem składania puzzli trzeba wynegocjować, kto będzie je składał i te osoby muszą dostać od reszty wszystkie elementy układanki.</p> <p>Po wykonaniu zagadki należy przedstawić ujawnione przez nią zdanie.</p> <p>- <b>Debriefing (I)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jakim typem negocjatora jesteś?</b></li> </ul> <p>Będziesz musiał zapisać na kartce krótki opis dotyczący Twojej postawy w poprzednim ćwiczeniu, w obszarze negocjacji.</p>

Na przykład: *Chciałem być tym, który składa puzzle, więc poszedłem do innych, aby przekonać ich do oddania mi swojego kawałka. Albo nie obchodziło mnie, kto będzie składał, więc zaoferowałem swój kawałek układanki pierwszemu, który przyszedł.*

Teraz, gdy wszyscy skończyliście, przedstawiam wam typy negocjatorów (*patrz załącznik I - proponowana teoria II*) i musicz określić swój typ porównując swój krótki opis z charakterystyką każdego typu negocjatora.

Na koniec trzeba podzielić się z grupą zidentyfikowanym typem negocjatora.

- **Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie umiejętności negocjacyjnych**

Celem ćwiczenia jest stworzenie najwyższej wieży, która może stać samodzielnie (nikt z Was nie może jej podtrzymywać po zakończeniu budowy).

Zostaniecie podzieleni na grupy 4 i 6 osobowe, ale możecie rozpocząć budowę dopiero wtedy, gdy każdy zespół będzie miał dokładnie 5 członków.

Rozpoczniesz zajęcia od rundy negocjacji, w której 4-osobowe zespoły będą musiały wymienić materiały w zamian za osobę z grupy 6-osobowej, w taki sposób, że każdy zespół rozpocznie budowę dopiero wtedy, gdy będzie miał 5 członków.

Od teraz masz 20 minut, aby wynegocjować więcej materiałów lub członków zespołu i zbudować najwyższą wieżę.

Teraz, gdy czas się skończył, zmierzę najwyższą wieżę, aby zdecydować o zwycięskiej drużynie.

- **- Debriefing (II)**

- **Wskazówki jak poprawić swoje umiejętności negocjacyjne podczas rozmowy kwalifikacyjnej**

Negocjowanie szczegółów oferty pracy jest częścią procesu zatrudniania. Ważne jest, aby pamiętać, że pracodawcy nie zawsze są otwarci na negocjacje płacowe podczas rozmowy kwalifikacyjnej, ale to nie znaczy, że nie możesz pracować z pracodawcą, aby upewnić się, że otrzymasz kombinację wynagrodzenia i korzyści, które będą dla Ciebie najlepsze.

Aby uczynić ten proces jak najłatwiejszym i najskuteczniejszym, oto kilka wskazówek, o których warto pamiętać podczas negocjacji.

	<p>Zrób swoje badania. Poznaj swoją wartość. Nie zniechęcaj się, jeśli oferta jest niższa niż się spodziewasz. Bądź wdzięczny, a nie zniechęcony.</p>
<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>Debriefing (I) - Użyj tych, które uważasz za bardziej przydatne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <p>Czy trudno było osiągnąć porozumienie, co do tego, kto będzie składał puzzle? Czy atmosfera była raczej nastawiona na rywalizację czy współpracę? Czy zauważyłeś, że ktoś przejawia inicjatywę w rozpoczynaniu negocjacji, proponowaniu pomysłów, pełnieniu roli lidera?</p> <p><b>Debriefing (II) - Użyj tych, które uważasz za bardziej przydatne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <p>Czy Twoja postawa była inna niż w pierwszej części zajęć, po określeniu, jakim typem negocjatora jesteś? Która grupa wypadła Twoim zdaniem najlepiej i dlaczego? Jakiej strategii użyliście, aby wygrać? Czy byłeś zadowolony z wyników swojej grupy? Czy wyznaczyliście lidera w swoim zespole? Jak trudno było uzyskać coś od innych zespołów? Czy łatwo było z nimi współpracować? Czy atmosfera była zbyt konkurencyjna? Czy podzieliliście zadania tak, aby każdy mógł pracować równolegle? Gdybyś miał/a szansę przejść przez to ćwiczenie jeszcze raz, co zrobiłbyś/aś inaczej?</p>
<p><b>Opis sposobu oceny działalności:</b></p>	<p><b>Pytania otwarte i/lub kwestionariusz informacji zwrotnej</b> (<i>patrz załącznik II</i>)</p>

## Załącznik I - Proponowana teoria

- **Proponowana teoria (I) - Definicja umiejętności negocjacyjnych**

Umiejętności negocjacyjne to cechy, które pozwalają dwóm lub więcej stronom osiągnąć kompromis. Są to często umiejętności miękkie i obejmują zdolności takie jak komunikacja, perswazja, planowanie, strategia i współpraca. Zrozumienie tych umiejętności jest pierwszym krokiem do stania się silniejszym negocjatorem.

- **Proponowana teoria (II) - typy negocjatorów:**

### - The Avoider

**Unikający styl negocjacyjny realizuje model "ja przegrywam, ty przegrywasz".**

Woli w ogóle nie angażować się w spór.

Nie lubi stresu.

Unika sytuacji ze "zwycięzcami" i "przegranymi".

Może być (o dziwo) bardzo trudny do negocjacji.

### - The Accommodator

**Akomodacyjny styl negocjacyjny realizuje model "ja przegrywam, ty wygrywasz" - co nie wydaje się być w najlepszym interesie negocjatora.**

Rozwiązuje konflikt poprzez rozwiązanie problemu drugiej strony.

Jeśli odpowiednik jest podobny, dzieli się bogactwem.

Jeśli odpowiednik nie jest podobny, *Accommodator* może skończyć z niczym.

### - Konkurent

**Konkurencyjny styl negocjacyjny realizuje model "ja wygrywam, ty przegrywasz".**

Pierwszy instynkt to widzieć alokacje o sumie zerowej (twoja wygrana to czyjaś przegrana i na odwrót)

Lubi "wygrywać".

Może nawet kłamać, jeśli jest to potrzebne do wygranej.

### - Kompromitator

**Kompromisowy styl negocjacji jest zgodny z modelem "ja wygrywam/stracę część, ty wygrywasz/stracisz część".**

Transakcje upominkowe, które dają coś każdej ze stron.

Zainteresowany utrzymaniem relacji.

Ma tendencję do "dzielenia różnicy".

### **- Współpracujący**

**Styl negocjacji oparty na współpracy jest zgodny z modelem "ja wygrywam, ty wygrywasz".**

Stara się znaleźć sposób na uzyskanie najlepszego wyniku dla obu stron.

Gotowość do kreatywności i burzy mózgów.

Może nie odnieść sukcesu w starciu z silnym konkurentem.

## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny

1. Co było najlepszą rzeczą w tych zajęciach, która pomogła Ci lepiej zrozumieć pojęcia?
2. Co było najtrudniejsze do zrozumienia?
3. Jaka była najważniejsza rzecz, której się nauczyłeś?
4. Czy uważasz, że to ćwiczenie było pomocne w zrozumieniu, przeciwczeniu i rozwinięciu swoich umiejętności negocjacyjnych?
5. Dlaczego uważasz, że umiejętności negocjacyjne są ważne w życiu zawodowym?



### 3.11 Przywództwo

Nazwa działalności:	Kształty w przestrzeni
<p><b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b></p>	<p><b>Główne kompetencje: Przywództwo</b></p> <p>Kompetencje poboczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozwiązywanie problemów</li> <li>• Praca zespołowa</li> <li>• Orientacja na naukę</li> <li>• Empatia i podejmowanie decyzji.</li> </ul>
<p><b>Cele i/lub efekty kształcenia</b></p>	<p>💡 <i>Bycie liderem oznacza posiadanie umiejętności przewodzenia innymi i bycia przez nich naśladowanym.</i></p> <p>Z tego powodu gra chce symulować porównywalną sytuację, w której jedna osoba "prowadzi", a druga "jest prowadzona". <b>Lider lub osoba prowadząca</b> powinna być w stanie poprowadzić drugą osobę do rozwiązania zadania, zdolność ta implikuje szereg umiejętności specyficznych dla tej roli. Podobnie, <b>osoba kierowana</b> powinna mieć zaufanie do roli lidera i powinna robić to, co sugeruje lider.</p> <p><input type="checkbox"/> Aby wyjaśnić tę koncepcję, gra proponuje <b>scenariusz sytuacji roboczej</b>, w której bierze udział dwóch pracowników: prowadzący i ten, który jest kierowany.</p> <p><b>Lider</b>, podobnie jak szef, przydziela <b>pracownikowi</b> zadanie, nie dzieląc się z nim wszystkimi informacjami na temat całej pracy. Aby osiągnąć cel, lider musi umieć spokojnie i jasno komunikować się i zachęcać drugiego pracownika do dokończenia zadania.</p> <p>🎮 W tej samej grze brało udział dwóch graczy o podobnej dynamice: <b>Gracz 1</b> (który reprezentuje lidera) prowadzi, a <b>gracz 2</b> (który reprezentuje pracownika) wykonuje zadanie zgodnie z instrukcjami lidera. Taki sam podział będzie obowiązywał dla wszystkich zespołów (dwuosobowych) biorących udział w grze.</p> <p>🎯 <b>Celem</b> tej sytuacji jest zrozumienie, czym powinien być lider, jakie umiejętności i kompetencje powinien posiadać ktoś w tej roli jako zdolność wrodzoną lub jako coś, czego można się nauczyć.</p> <p>Postać lidera nie zawsze jest postrzegana w pozytywny sposób, dlatego osoby pełniące tę rolę powinny wiedzieć, jak postępować</p>

	<p>z innymi, aby pomóc w budowaniu lepszego środowiska pracy, również dlatego, że rola lidera jest niezbędna do osiągnięcia konkretnych celów.</p> <p>🏆 Pod koniec zajęć uczestnicy powinni mieć jasne wyobrażenie, dlaczego postać lidera jest tak ważna w świecie pracy, a także w wielu dziedzinach życia społecznego.</p> <p>Po zakończeniu zajęć uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zrozumie, czym jest przywództwo;</li> <li>• zrozumie, jakie są główne cechy lidera;</li> <li>• zrozumie znaczenie przywództwa w zespole.</li> </ul>
<p><b>Czas trwania:</b></p>	<p><b>Ogółem: minimum 2 h (do dostosowania do kontekstu)</b></p> <p><b>Zdefiniuj pojęcie przywództwa: 30 min</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>- Debriefing: 15 min</b></p> <p><b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie przywództwa:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Pierwsza runda: 15 min.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>- Debriefing: 10 min</b></li> </ul> </li> <li><b>2. Druga runda: 15 min.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>- Debriefing: 10 min</b></li> </ul> </li> </ol> <p><b>Cechy dobrego przywódcy: 15 min</b></p> <p><b>Ocena: 10 min.</b></p>
<p><b>Liczba uczestników:</b></p>	<p><b>Wielekrotność 2 (zespół składa się z dwóch osób)</b></p> <p><b>Okolo 20 uczestników.</b></p>
<p><b>Potrzebne materiały:</b></p>	<p><b>BBU Materiały:</b> klocki konstrukcyjne o różnych kształtach. Im klocków jest kolorowych i różnej wielkości, tym gra będzie trudniejsza.</p>

Materiały te mogą być adaptowane przez edukatorów w zależności od ich potrzeb.

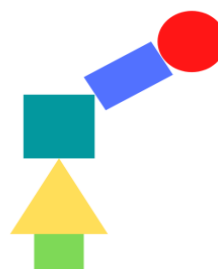
Można użyć innych materiałów o zróżnicowanych kształtach (rzeczy z recyklingu, wycięte kształty, itp.).



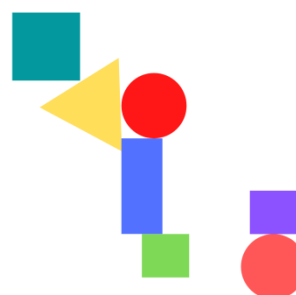
#### **Materiały dodatkowe:**

- kawałki papieru i długopisy;
- niektóre rysunki przygotowane przez edukatora, w których poszczególne figury są narysowane w różny sposób, przykład na poniższych rysunkach:

Rysunek 1:



Rysunek 2:



	<p>UWAGA: Liczba rysunków powinna być przygotowana zgodnie z liczbą grup.</p>
<p><b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b></p>	<p>Działanie to składa się z kilku etapów, opisanych poniżej:</p> <p><b>Zdefiniuj jakość przywództwa</b></p> <p>Pojęcie <i>przywódcy</i> jest kontrowersyjne, zwłaszcza że w opinii publicznej często nabiera negatywnego znaczenia. Zachowanie lidera bywa mylone z postawami despotycznymi, które w rzeczywistości nie należą do roli przywódcy. Rola lidera nie odnosi się do osoby negatywnej, ale do kogoś, kto przewodzi lub inspiruje innych ludzi, a więc nabiera znaczenia neutralnego lub pozytywnego.</p> <p>Dlatego ważne jest, aby na początku ćwiczenia poświęcić chwilę na <b>wspólną refleksję nad tym, "kim jest dobry lider"</b>.</p> <p>Pracując w parach grupy mają za zadanie stworzyć diagram/mapę pojęciową tego, jakie są ich zdaniem główne cechy lidera.</p> <p>Muszą umieścić na środku papieru słowo "lider" i skonstruować diagram, w którym najważniejsze cechy znajdują się blisko środka, a mniej ważne są bardziej oddalone od środka.</p> <p>Grupy porównują swoje diagramy i powinny przedyskutować podobieństwa i różnice.</p> <p>Edukator pomaga grupom stworzyć produktywną dyskusję.</p> <p>Edukator opisuje <b>koncepcję przywództwa</b> (<i>patrz załącznik 1</i>) i omawia z uczestnikami to, co zapisali na swoich mapach koncepcyjnych (<i>patrz pytania w części Debriefing</i>).</p> <p><b>Praktykowanie, doskonalenie i rozwijanie przywództwa</b></p> <p><b>1. Pierwsza runda</b></p> <p>Gra chce zasymulować <b>sytuację w pracy</b>, w której bierze udział dwóch pracowników: lider/szef i ten, który jest kierowany. Pierwszy z nich (szef) przydziela zadanie pracownikowi, nie dzieląc się z nim wszystkimi informacjami na temat całej pracy. Aby ukończyć grę, szef musi umieć spokojnie i jasno komunikować się i zachęcać drugiego pracownika do ukończenia zadania.</p> <p>Wychowawca wyjaśnia przebieg <b>pierwszej rundy gry</b>.</p>

Edukator przydziela każdej grupie dwie różne role: **gracza 1** (prowadzącego) i **gracza 2** (który jest prowadzony). Gracz 1 ma za zadanie poprowadzić gracza 2 w rekonstrukcji figury stworzonej z różnych klocków.

**Gracz 1:**

- ma kartkę papieru z narysowanymi różnymi kształtami i rozmieszczonymi na kilka sposobów;
- powinien opisać i poprowadzić gracza 2 w rekonstrukcji figury
- nie widzi, co robi gracz 2

**Gracz 2:**

- nie zna liczby
- stoi przed stołem z różnymi kształtami
- musi stworzyć figurę tak, jak opisuje ją gracz 1

**Gracz 1** reprezentuje **lidera** i jest odpowiedzialny za prowadzenie gracza 2 do ukończenia figury. Figura jest celem gry i reprezentuje cele, które grupa powinna osiągnąć dzięki wsparciu swojego lidera.

Rola lidera jest ważna i niezbędna do osiągnięcia celu. Lider musi wykorzystywać różne cechy, aby móc wyjaśnić graczowi postać 2. Podobnie jak w grze, lider musi być w stanie koordynować i przekazywać informacje swojemu zespołowi w prawdziwym życiu. Jeśli jest dobrym liderem, inni pozwolą mu się poprowadzić do wyznaczonego celu.

Na koniec tej rundy edukator zaproponuje kilka pytań debriefingowych (*patrz pytania w sekcji Debriefing*) dotyczących ról w pierwszej rundzie.

## 2. Druga runda

Druga runda działa tak samo jak pierwsza, ale gracze wymieniają się rolami.

Edukator używa tych samych pytań debriefingowych, które zostały użyte w pierwszej rundzie.

### Jakość dobrego lidera

	<p>Wychowawca zakończy rundę refleksją nad najważniejszymi cechami przywództwa i wyjaśnianiem relacji między liderem a osobami, którymi kieruje.</p> <p><b>Idea wizualna: równowaga</b></p> <p>Edukator bierze dwa klocki i ustawia je pionowo, jeden opierając o drugi. Jeden klocek reprezentuje lidera, a drugi osobę, która jest prowadzona. Jeśli prowadzący będzie naciskał zbyt mocno, drugi klocek prawdopodobnie spadnie.</p> <p>Jest to reprezentacja dobrej równowagi pomiędzy liderem a osobą prowadzoną. Dobry lider powinien pomóc drugiej osobie w "wspieraniu" się, nie będąc przy tym zbyt ustępliwym lub zbyt ustępliwym: jeśli lider odchodzi, druga osoba upada, jeśli lider naciska zbyt mocno, druga osoba upada.</p>
<p><b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b></p>	<p><b>Zdefiniuj jakość przywództwa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uczestników należy podzielić na dwuosobowe grupy.</li> <li>- Każda grupa tworzy swój własny diagram/mapę pojęciową z cechami lidera.</li> <li>- Każda grupa porównuje diagram/mapę pojęć z innymi grupami.</li> </ul> <p><b>- Debriefing (I)</b></p> <p><b>Praktykowanie, doskonalenie i rozwijanie przywództwa</b></p> <p><b>1. Pierwsza runda</b></p> <p>Jako pierwszy krok gry, gracze muszą ustawić się na swojej pozycji.</p> <p><b>Gracz nr 2</b> stoi przed stołem, na którym znajduje się kilka klocków budowlanych różniących się kształtem, wielkością i kolorem.</p> <p><b>Gracz 1</b> jest za nim i nie widzi co się dzieje na stole.</p> <p>W pierwszej rundzie odbędą się <b>trzy mecze</b>.</p> <p>Gdy wszyscy gracze są na swoich miejscach, wychowawca dostarcza trzy kartki papieru wszystkim graczom nr 1.</p> <p>Na kartce narysowane są różne kształty (np. trójkąt, kwadrat, prostokąt, koło) w różnych pozycjach.</p>

	<p>Kiedy gra się rozpoczyna, gracz 1 zaczyna opisywać rysunek graczowi 2, który nie może go zobaczyć. Gracz 2 musi umieścić klocki na stole zgodnie z opisem gracza 1, który nie może widzieć, co robi gracz 2.</p> <p>Po 5 minutach gracz 1 zaczyna opisywać drugi rysunek, a gracz 2 zaczyna układać klocki w innym miejscu stołu. Sytuacja ta powtarza się również w przypadku ostatniej rundy.</p> <p>Czas jest wskazywany przez edukatora, który po 5 minutach mówi graczowi 1, aby wyrzucił kartkę i przeszedł do następnego losowania. Gracze mogą jednak zdecydować o zakończeniu jednej lub więcej rund przed upływem czasu, tak aby mieć przewagę nad drużynami przeciwnymi. W tym wariantcie drużyna, która skończy wszystkie sztuczki przed czasem, może ogłosić koniec gry i wszyscy gracze muszą się zatrzymać.</p> <p>W tym momencie edukator sprawdza, czy figury, które stworzył gracz 2 są podobne do tych, które opisał gracz 1.</p> <p>Grę wygrywa drużyna, która stworzyła kompozycje najbardziej zbliżone do oryginalnych rysunków.</p> <p><b>2. Druga runda</b></p> <p>Druga runda działa tak samo jak pierwsza, ale gracze wymieniają się rolami. W ten sposób wszyscy uczestnicy wcielą się w rolę lidera i prowadzonego.</p>
<p><b>Pytania do debriefingu:</b></p>	<p><b>Debriefing (I)</b></p> <p>Dlaczego wybrałeś tę koncepcję i dlaczego uważasz, że jest związana z przywództwem?</p> <p><b>Debriefing (II) - Użyj tych, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Co sądzisz o roli lidera i roli osoby, która jest kierowana?</li> <li>● Czy podczas gry była dobra komunikacja między zawodnikami tej samej grupy?</li> <li>● Jakie cechy są najważniejsze w tego typu grze?</li> <li>● Czy Twoja grupa osiągnęła cel?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dlaczego postać lidera jest tak ważna dla osiągnięcia celu zespołu?</li></ul> <p><b>Debriefing (III) - Wykorzystaj te, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się.</b></p> <p>Patrz pytanie w Debriefing (II)</p>
<b>Opis sposobu oceny działalności:</b>	<p>System oceniania oparty jest na:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• wyniku gry</li><li>• pytania otwarte i/lub kwestionariusz informacji zwrotnej</li></ul> <p>Więcej informacji <i>znajduje się w załączniku II</i></p>



## Załącznik I - Proponowana teoria

W świecie, który coraz bardziej stawia na pozory, wszyscy jesteśmy zafascynowani tymi, którzy przewodzą, liderami, ludźmi, którzy potrafią wywierać taki wpływ na innych, że ci zmieniają swoje zachowanie i podążają za nimi.

Ale co tak naprawdę oznacza bycie liderem?

Skąd pochodzi termin przywództwo?

Etymologicznie termin *przywództwo* pochodzi od angielskiego korzenia czasownika "to lead", co oznacza prowadzić/kierować.

Przywództwo ma różne definicje, ponieważ pojęcie to jest stosowane w różnych środowiskach i dlatego może nabierać innego znaczenia w zależności od kontekstu.

Przez długi czas definicja przywództwa była związana z cechą osobistą. Jednak przywództwo, jak zaczęto podkreślać po II wojnie światowej, nie jest wrodzoną cechą osoby, ale umiejętnością, cechą, której trzeba się uczyć i doskonalić, a która zależy od kluczowego elementu: zwolenników (Silvia A. 2016).

Kierując się tym sensem, proponujemy definicję Bruce'a E. Winstona i Kathleen Patterson (2006):

**"Lider** to jedna lub więcej osób, które wybierają, wyposażają, szkolą i wpływają na jednego lub więcej naśladowców, którzy mają zróżnicowane dary, zdolności i umiejętności oraz ukierunkowują naśladowców na misję i cele organizacji, powodując, że naśladowcy chętnie i z entuzjazmem poświęcają duchową, emocjonalną i fizyczną energię w zgodnym, skoordynowanym wysiłku, aby osiągnąć misję i cele organizacji".

Aby wyjaśnić, czym jest przywództwo, wymieniamy kilka kluczowych elementów, które je określają:

### - ktoś, kto inspiruje innych

"Przywództwo to sztuka motywowania grupy ludzi do działania na rzecz osiągnięcia wspólnego celu. W warunkach biznesowych może to oznaczać kierowanie pracownikami i współpracownikami za pomocą strategii mającej na celu zaspokojenie potrzeb firmy"(WARD, 2020).

Ogólnie rzecz biorąc, większość definicji zgodnie z rdzeniem przywództwa to zdolność do "inspirowania innych ludzi". Lider jest w stanie zaangażować innych do zrobienia tego, co chce. Nie każdy rodzi się liderem, ale są pewne umiejętności, które można doskonalić, aby rozwijać tę zdolność.

### - osiągnięcie celu

Lider kieruje innymi ludźmi, aby "osiągnąć cel". Wpływ, jaki lider wywiera na ludzi, nigdy nie kończy się sam w sobie, ale zawsze ma jakiś cel. Ponadto lider jest w stanie popchnąć innych do tego, aby dali z siebie wszystko, aby osiągnąć wynik, jest w stanie nie tylko wskazać im, co mają zrobić, ale także zmotywować ich do wysiłku.

### - różni się od władzy/autorytetu

Innym ważnym aspektem przywództwa jest to, że ktoś, kto zajmuje wysokie stanowisko w hierarchii, nie jest automatycznie postrzegany jako lider.

"Przywództwo nie ma nic wspólnego z tytułami [...] możesz być liderem w swoim miejscu kultu, w swoim sąsiedztwie, w swojej rodzinie, a wszystko to bez posiadania tytułu [...] Przywództwo wynika z wpływu *społecznego*, a nie z autorytetu czy władzy" (Kevin Kruse, 2013).

Podsumowując, rola lidera jest niezbędna w grupie lub zespole roboczym.

Dobry lider prowadzi innych do sukcesu, osiągając wspólne cele.

Musi być inspiracją dla innych jednocześnie lider musi motywować i wspierać swoich pracowników.

Niektóre z cech pozwalających być dobrym liderem:

- Komunikacja;
- Umiejętność delegowania zadań;
- Wspieraj i motywowanie innych;
- Empatia;
- Proaktywność.

### Dodatkowe zasoby:

Jeśli jesteś zainteresowany dowiedzeniem się więcej o przywództwie, możesz znaleźć **inne zasoby** poniżej:

4 Wskazówki jak poprawić umiejętności przywódcze. Brian Tracy

[https://www.youtube.com/watch?v=61OzhSrgsd8&ab\\_channel=BrianTracy](https://www.youtube.com/watch?v=61OzhSrgsd8&ab_channel=BrianTracy)

Wielkie przywództwo zaczyna się od samoprzywództwa. Lars Sudmann. TEDxUCLouvain

[https://www.youtube.com/watch?v=vlpKyLkIDDY&ab\\_channel=TEDxTalks](https://www.youtube.com/watch?v=vlpKyLkIDDY&ab_channel=TEDxTalks)

Jak wielcy liderzy inspirują do działania. Simon Sinek. TED Talk

[https://www.youtube.com/watch?v=qp0HIF3Sfi4&ab\\_channel=TED](https://www.youtube.com/watch?v=qp0HIF3Sfi4&ab_channel=TED)

Lider versus menedżer. Simon Sinek.

[https://www.youtube.com/watch?v=nSUJwmPQEyg&ab\\_channel=GenerateInsights](https://www.youtube.com/watch?v=nSUJwmPQEyg&ab_channel=GenerateInsights)

Co trzeba zrobić, żeby być wielkim liderem. Roselinde Torres. TED Talk

[https://www.youtube.com/watch?v=aUYSDEYdmzw&ab\\_channel=TED](https://www.youtube.com/watch?v=aUYSDEYdmzw&ab_channel=TED)

### **Referencje:**

Winston, B. E., & Patterson, K. (2006). An Integrative Definition of Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1, 6-66. [Dostępne online: <http://www.rodrigoselback.com.br/wp-content/uploads/2020/08/An-Integrative-Definition-of-Leadership.pdf> ]

Silva, A. (2016) What is Leadership? *Journal of Business Studies Quarterly; Antioch Vol. 8, Fasc. 1 (1-5)*. [Available o online:

<https://www.proquest.com/openview/da932f3ddd496ce36e7f30f9e133b141/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1056382> ]

Ward S., (2020) *What Is Leadership? Definicja i przykłady przywództwa*. The balance small business.

[Dostępne online: <https://www.thebalancesmb.com/leadership-definition-2948275>]

Kruse K., (2013) *Czym jest przywództwo?* Forbes. [Dostępny w Internecie:

<https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/?sh=11860e7e5b90>]

Przydatny link:

[https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/leadership\\_competencies.en.pdf](https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/leadership_competencies.en.pdf)

[https://eskills-lead.eu/fileadmin/promote/documents/eleadership\\_digital\\_skills\\_fin.pdf](https://eskills-lead.eu/fileadmin/promote/documents/eleadership_digital_skills_fin.pdf)

## Załącznik II - Proponowany system oceny


Ocena będzie uwzględniona od dwóch czynników.

**Pierwsza** dotyczy wyniku gry i kompozycji kształtów, jakie tworzą Gracze nr 2. Jeśli kompozycje są podobne do oryginalnych rysunków, to komunikacja między graczami jest skuteczna, w przeciwnym razie wystąpiła jakaś przeszkoda w komunikacji.

**Drugim** etapem oceny jest ankieta ewaluacyjna:

1. Co było najtrudniejsze podczas meczu?
2. Jak pomogłeś drugiemu graczowi podczas gry?
3. Jak wyglądała komunikacja podczas gry, łatwo czy trudno?
4. Jak można sprawić, by wymiana informacji była bardziej pomocna?
5. Czy drugi gracz był cierpliwy i wspierający, czy nie?

### 3.12 Gromadzenie i przetwarzanie informacji

<b>Nazwa działalności:</b>	<b>Budowa skrótów</b>
<b>Kompetencja(e) docelowa(e):</b>	<p><b>Główne kompetencje: gromadzenie i przetwarzanie informacji</b></p> <p>Kompetencje poboczne: rozwiązywanie problemów, myślenie strategiczne i innowacyjne</p>
<b>Czas trwania:</b>	<p><b>Łącznie: 2 h</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniowanie koncepcji: 10 min</b> - <b>Debriefing (I): 10 min</b></li> <li>• <b>Ćwiczenie, doskonalenie i rozwijanie zbierania i przetwarzania informacji: 1h</b> - <b>Debriefing (II): 10 min</b></li> <li>• <b>Korzyści wynikające z kompetencji: 10 min</b></li> <li>• <b>Wskazówki jak być bardziej sprawnym w życiu codziennym: 10 min</b></li> <li>• <b>Ocena: 10 min.</b></li> </ul>
<b>Liczba uczestników:</b>	<b>Okolo 10</b>
<b>Potrzebne materiały:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały BBU: Bloki konstrukcyjne</b></li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Materiały dodatkowe :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etykiety</li> <li>- Ogłoszenia dotyczące nieruchomości, najlepiej <b>autentyczne</b></li> </ul> </li> </ul>
<b>Cele i/lub efekty kształcenia</b>	Celem tego zajęcia jest wykorzystanie przez uczestników metody kategoryzacji informacji (czytanie, porównywanie, analizowanie i dedukcja)

	<p>w realnym przypadku. Chodzi o wydedukowanie umiejętności i autonomii w sposobie myślenia.</p> <p>Po zakończeniu zajęć uczestnicy powinni umieć stosować tę metodę w różnych sytuacjach.</p>
<p><b>Opis scenariusza/gry symulacyjnej:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniuj pojęcie metody przetwarzania danych.</b></li> </ul> <p>Edukator pyta uczestników, co rozumieją, gdy słyszą przetwarzanie danych. Po wysłuchaniu ich, edukator podsumowuje wszystkie właściwe pomysły w krótkie wyjaśnienie pojęcia (<i>patrz załącznik I - Definicje</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczyć, doskonalić i rozwijać zbieranie i przetwarzanie informacji</b></li> </ul> <p>Edukator rozdaje każdemu uczestnikowi przykłady ogłoszeń nieruchomości zawierających maksymalnie dużo skrótów pospolitych i specyficznych (inicjały, akronimy, symbole, konwencjonalne i niekonwencjonalne).</p> <p>Każdy powinien zapisać je na etykietach i nakleić na klocki.</p> <p>Mając do dyspozycji oznaczone bloki i puste bloki, uczestnicy mają swobodę w tworzeniu początkowej konstrukcji, która przedstawia ich obecne lub wymarzone mieszkanie i podają jak najbardziej szczegółowy opis.</p> <p>Następnie edukator poda przykłady poszukiwań mieszkań, a każdy z uczestników będzie musiał spróbować podać jak najbardziej odpowiednią propozycję mieszkania, podając wszystkie niezbędne informacje  <a href="https://www.bumc.bu.edu/ohr/housingsearch/abbreviations/">https://www.bumc.bu.edu/ohr/housingsearch/abbreviations/</a></p> <p>Na koniec edukator podaje przykład bardzo szczegółowego ogłoszenia nieruchomości, w którym zastosowano maksimum skrótów, które grupa powinna spróbować jak najlepiej odtworzyć za pomocą klocków.  <i>(Patrz załącznik I - Przydatne linki)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Odprawa</b> (<i>patrz pytania w części Odprawa</i>)</li> <li>• <b>Korzyści wynikające z kompetencji</b></li> </ul> <p>Wnioski prowadzącego na temat metody zastosowanej do realizacji tego zajęcia i możliwości jej zastosowania przy innych tematach.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wskazówki, jak być bardziej sprawnym w życiu codziennym</b></li> </ul> <p>Przypomnij o wszystkich ważnych wskazówkach i zrealizuj swoje podsumowanie, jak należy postępować, aby zebrać i przetworzyć informacje: czytać, porównywać, analizować i wnioskować.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ocena</b> (<i>patrz załącznik II</i>)</li> </ul>
<b>Instrukcje i/lub rola uczestników:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zdefiniuj pojęcie</b></li> </ul> <p>Uczestnicy zostaną zapytani o ich rozumienie koncepcji zbierania i postępowania z informacjami. Po przedstawieniu swoich opinii, edukatorzy przedstawią im krótkie i jasne wyjaśnienie tego pojęcia. (<i>patrz załącznik I - Definicje</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ćwiczyć, doskonalić i rozwijać zbieranie i przetwarzanie informacji</b></li> </ul> <p>Uczestnicy muszą być skoncentrowani i mieć ducha rywalizacji, ponieważ jest to ćwiczenie z zakresu automatyki, a więc i szybkości. Będą musieli używać etykiet w sposób zwinny, a przede wszystkim wykorzystywać je jako prawdziwe pomoce pamięciowe.</p> <p>- <b>Debriefing</b> (<i>patrz pytania w części Debriefing</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Korzyści wynikające z kompetencji</b></li> </ul> <p>Wnioski prowadzącego na temat korzyści płynących z tej metody przetwarzania informacji. Dlaczego ważna jest niezależność i samodzielność w życiu codziennym, nauce, czy innych wyjątkowych sytuacjach?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wskazówki jak być bardziej zdolnym do zbierania i przetwarzania informacji w życiu codziennym</b></li> </ul> <p>Przypomnij różne kroki, które należy sobie uświadomić, aby przetwarzać informacje i nie blokować się za czymś, czego na pierwszy rzut oka nie rozumiemy.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ocena</b> (<i>patrz załącznik II</i>)</li> </ul>
<b>Pytania do debriefingu:</b>	<p><b>Debriefing - Wykorzystaj te, które uważasz za bardziej potrzebne dla uczestników i ich procesu uczenia się</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Co sądzisz o stosowaniu skrótów?</li> <li>• Jakiej metody użyłeś, aby je zrozumieć?</li> <li>• Czy w życiu codziennym często korzystasz z umiejętności dedukcji?</li> <li>• Czy rozumiesz logikę tej metody?</li> <li>• Czy byłbyś w stanie zastosować to samo podejście do innego tematu indywidualnie?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Czy potrafisz opisać poszczególne etapy tej czynności (czytanie danych, refleksja, hipoteza, analiza, porównanie, interpretacja, wnioskowanie)?</li></ul>
<b>Opis sposobu oceny działalności:</b>	<p>Po zajęciach kwestionariusz samooceny dotyczący wiedzy zdobytej przez uczących się oraz ich zadowolenia z końcowej konstrukcji: przyznaj punkty w skali od 1 do 10 i uzasadnij swój wynik.</p> <p>Ocena uczestników przez wychowawcę na temat postępów w działaniu: inicjatywa, mówienie, uczestnictwo, zrozumienie i produkcja.</p> <p>Proponowany kwestionariusz oceny (<i>patrz załącznik II</i>)</p>



## Załącznik I - Definicje

- Przetwarzanie danych: Kiedy mówimy o przetwarzaniu danych, mamy na myśli stosowanie różnych procesów: zbieranie, rejestrowanie, organizowanie, przechowywanie, dostosowywanie, modyfikowanie, odzyskiwanie, konsultowanie, wykorzystywanie, komunikowanie przez transmisję lub rozpowszechnianie lub inną formę udostępniania, uzgadnianie. W naszej sytuacji chodzi o zbieranie, rejestrowanie i używanie konkretnych słów związanych z naszym tematem w celu przedstawienia ich w nowej formie: formie skrótów.

- Skróty: Graficzna redukcja wyrazu lub serii wyrazów; wyraz powstały w wyniku tej redukcji: Skróć od słowa "kilogram" to "kilo".

Znak konwencjonalny lub znak przeznaczony do uproszczenia zapisu i odczytu muzycznego.

- **Przydatne linki**

<https://www.realtor.com/>

<https://www.zillow.com/>

## Załącznik II - Proponowany kwestionariusz oceny

1. Dlaczego używamy skrótów?
  - dla utrudnienia komunikacji
  - aby ułatwić interakcję pisemną
  - aby ułatwić interakcję ustną
2. Czy znałeś wcześniej system skrótów?
  - Tak
  - Nie
  - Brak opinii
3. Czy korzystasz już z tego sposobu przetwarzania informacji?
  - Tak
  - Nie
  - Brak opinii
4. Co oznacza przetwarzanie informacji?
  - To metoda na zrozumienie operacji.
  - To oprogramowanie naukowe.
  - To sposób na tworzenie skrótów.
5. Czy klocki konstrukcyjne pomogły Ci zrozumieć temat?
  - Tak
  - Nie
  - Brak opinii
6. Jakie są poszczególne etapy przetwarzania nieznanymi informacji?
7. Który krok jest według Ciebie najważniejszy?
8. Czy stosowałeś wcześniej tę metodę? Czy mógłbyś podać jakieś przykłady?
9. Czy znasz inną metodę, która mogłaby działać lepiej?
10. Co sądziliście o tej aktywności?

## 3.13 Zalecenia

### Załącznik I - Zalecenia dotyczące dostosowania działań BBU do realizacji online

Chociaż działania BBU zostały zaprojektowane tak, aby były realizowane w obecności, ze względu na Covid, stanęliśmy przed koniecznością przeniesienia tej metodologii online. W rzeczywistości, włoski partner projektu, Eurocrea Merchant, wdrożył pierwszą fazę pilotażową z edukatorami online, ponieważ w tym okresie Włochy były nadal w sytuacji kryzysowej. Doświadczenie to zaowocowało ciekawą alternatywą, którą uważamy za przydatną do podzielenia się z edukatorami, którzy coraz częściej stają przed koniecznością dostosowania się do hybrydowej metody edukacji (f2f/online).

Dlatego chcemy podzielić się kilkoma cyfrowymi narzędziami i przydatnymi wskazówkami dotyczącymi realizacji tych działań online.

#### ZALECENIA DLA EDUKATORÓW:

1. Pamiętaj, że uwaga w sieci różni się od koncentracji twarzą w twarz! Ludzie szybciej się męczą i trudniej będzie im utrzymać koncentrację. Staraj się skracać czas zajęć lub robić przerwy, aby uczestnicy mogli odpocząć od komputera;
2. Wybierz przyjazną dla użytkownika i uniwersalną platformę wideokonferencyjną, pamiętaj, że masz do czynienia z dorosłymi uczniami, którzy nie zawsze będą mieli odpowiednie umiejętności komputerowe! Platformy, które byśmy polecili to Zoom (<https://zoom.us/>) i Google Meet (<https://meet.google.com/>);
3. Należy starać się utrzymać uwagę uczestników i zachęcać ich do interakcji: staraj się mieć włączone kamery, aby uczestnicy wypowiadali się pojedynczo: na prawie wszystkich platformach wideokonferencyjnych istnieje możliwość podniesienia ręki, co jest bardzo przydatne w przypadku grup internetowych;
4. Kolejna rada, aby uniknąć zbytniego zamieszania: poproś uczestników o wyciszenie mikrofonów, jeśli nie zabierają głosu;
5. Użyj czatu, aby podzielić się z uczestnikami linkami i przydatnymi informacjami;
6. Wiele opracowanych przez nas aktywności BBU powinno być rozgrywanych w grupach, na niektórych platformach takich jak Zoom można stworzyć osobne pokoje, w których tylko określone osoby mogą wchodzić w interakcję lub zmodyfikować ćwiczenie tak, aby grupa mogła pracować razem;
7. Zorganizuj działania przełamujące lody, aby rozgrzać uczestników, online trudniej jest zachęcić grupę do interakcji ze sobą, zwłaszcza jeśli nie znają się nawzajem, zastosowanie tego typu ćwiczeń pomoże im nawiązać współpracę;
8. Ważne jest, abyś wcześniej przetestował narzędzie cyfrowe, które będzie używane i abyś był w stanie wyjaśnić uczestnikom każdy jego aspekt (Czy trzeba się zarejestrować? Czy trzeba korzystać z narzędzie wyszukiwania? Czy trzeba pobrać jakieś komponenty? itp.).

9. Przygotuj prezentacje Power Point do części teoretycznych, pomoże to uczestnikom lepiej śledzić to, co wyjaśniasz (możesz skorzystać z naszego Tool Database – Zasobów dodatkowych);
10. Wykorzystaj narzędzia internetowe, które znajdziesz w następnej części, aby uczynić doświadczenie online bardziej interesującym dla uczestników i odtworzyć działania BBU na odległość, jest ich wiele, wypróbuj je wszystkie!

## DIGITAL TOOLS:

### 1. JAMBOARD: <https://jamboard.google.com/>

Darmowe narzędzie udostępnione w Google, pozwala na tworzenie tablic, które można dostosować do własnych potrzeb. Można pisać, przyklejać kartki typu post-it, tworzyć kształty i wstawiać obrazy. Wystarczy udostępnić link do tablicy uczestnikom i mogą oni jednocześnie (po uzyskaniu zgody) współdziałać na tej samej tablicy lub na różnych stronach.

Pierwsza faza pilotażowa została przeprowadzona przy użyciu tego narzędzia, w którym wcześniej wstawiliśmy kształty i karteczki post-it, a następnie pozwoliliśmy edukatorom dostosować je do własnych potrzeb zgodnie z dostarczonymi przez nas wyjaśnieniami.

### 2. CANVA <https://www.canva.com/>

Canva to platforma graficzna używana do tworzenia treści wizualnych, takich jak grafiki dla mediów społecznościowych, prezentacji, raportów, krótkich filmów itp. Aplikacja zawiera wiele darmowych grafik i zdjęć, które użytkownicy mogą wykorzystać do dostosowania swoich treści. Platforma zapewnia darmowy plan z wieloma funkcjami lub oferuje płatne subskrypcje, takie jak Canva Pro dla bardziej profesjonalnych zastosowań.

### 3. MIRO <https://miro.com/>

Miro to doskonałe narzędzie do współpracy online, które zapewnia nieskończoną wirtualną tablicę do omawiania projektów wizualnych, burzy mózgów i konstruowania map i ścieżek w pełni konfigurowalny sposób. Podobne do narzędzia Jamboard, ale Miro jest bardziej zaawansowane.

### 4. VISME <https://www.visme.co/>

Visme to platforma internetowa, której misją jest umożliwienie każdemu łatwego wizualizowania swoich pomysłów w postaci atrakcyjnych prezentacji, infografik, animacji i demonstracji produktów. Visme to: łatwe w użyciu i intuicyjne. Visme to nie tylko narzędzie do projektowania graficznego, to raczej doskonałe cyfrowe narzędzie do rozwiązywania problemów.

### 5. QUIZZ <https://quizizz.com/>

Quizizz to narzędzie do oceny online, które pozwala na tworzenie i używanie quizów. Po utworzeniu quizów edukator może udostępnić uczestnikom unikalny kod dostępu, po wypełnieniu quizów uczestnicy mogą przejrzeć swoje odpowiedzi.

### 6. QUIZWHIZZER <https://quizwhizzer.com/>

QuizWhizzer to narzędzie do tworzenia quizów, które prowadzi graczy przez wybrany przez użytkownika kurs. Quizy mogą pomieścić do 30 graczy, którzy uzyskują dostęp do gry na dowolnym urządzeniu wpisując unikalny kod dostępu wygenerowany przez osobę, która stworzyła quiz.

**7. FORMULARZE GOOGLE** <https://www.google.com/forms/about/>

## Załącznik II - Zalecenia dotyczące dostosowania działań BBU dla migrantów

Po realizacji fazy pilotażowej 2 z osobami z różnych środowisk kulturowych, z których większość to osoby niebędące rodzimymi użytkownikami języka, proponujemy pewne zalecenia dotyczące dostosowania BBU do tego typu odbiorców:

1. Zastąp ćwiczenie burzy mózgów na początku zajęć pytaniami otwartymi, które zachęcają do udziału wszystkich uczestników.
2. Wprowadź bardziej uniwersalne odniesienia, a nie tylko zachodnie, proponując obrazy i gry ze wszystkich kontynentów, a nawet umiejętności dostosowane do pochodzenia odbiorców.
3. Ogranicz wielkość grup do maksymalnie 10 osób, aby ułatwić interakcję i umożliwić trenerowi zadawanie wszystkim pytań otwartych.
4. Określenie poziomu znajomości języka potrzebnego do uczestnictwa w każdym z zajęć.
5. Zaproponuj dodatkowe zajęcia dla uczestników, którzy chcą podnieść swoje umiejętności.
6. Nacisk na interakcję ustną w celu zachęcenia do uczestnictwa większości beneficjentów. Fakt, że podejście opiera się na manipulowaniu przedmiotami, daje wszystkim beneficjentom możliwość uczestnictwa, niezależnie od ich poziomu językowego. Manipulacja pozwala na szybką interakcję ustną między uczestnikami, zwłaszcza że ten rodzaj aktywności wywołuje zaskoczenie.
7. Wydłużenie czasu przeznaczanego na działania, aby umożliwić beneficjentom przejęcie odpowiedzialności za działanie i zastosowanie schematu Kolba.
8. Przeprowadzić indywidualne debriefingi dostosowane do poziomu znajomości języka przez uczestników.
9. Zaplanuj konkretny czas na sprawdzenie, czy wszyscy uczestnicy znają gry prezentowane na zajęciach. Niektóre osoby nie znają puzzli (Azja/Afryka), ponieważ nie są one częścią ich praktyki kulturowej. Znajomość gier powinna być zatem traktowana jako warunek wstępny, aby cel zajęć nie został zastąpiony przez naukę gry.
10. Zachęcaj do wcześniejszych działań związanych z międzykulturowością: zaplanuj czas poświęcony dekonstrukcji z góry przyjętych idei: publiczność afrykańska (głównie Gwinejczycy i Sudańczycy) ma trudności z przyłgnięciem do gry, która ich zdaniem jest zarezerwowana dla dzieci. "Przeprowadziliśmy długą dyskusję na ten temat i na temat różnorodności kulturowej, z jednej strony ta publiczność przyniesiona do pracy w bardzo młodym wieku i mało skonfrontowana z grami, a z drugiej strony ludzie Zachodu, którzy używają gier dużo w swojej podstawowej nauce (zwłaszcza w szkole), a nawet w dorosłym życiu (gry telewizyjne, krzyżówki, SUDOKU, gry planszowe, itp.).
11. Ćwiczenie Leadership realizuj tylko ze słuchaczami na poziomie B2: Prawdziwe cechy lidera nie mogą być wykorzystane w tym ćwiczeniu ze słuchaczami, którzy nie opanowali podstaw języka.

Używanie bloków konstrukcyjnych zgodnie z instrukcją jest celem nadrzędnym. Sposób zwracania się do innych, intonacja lub sformułowania oczekiwane przez lidera to niuanse behawioralne, które są wykorzystywane, gdy tylko dana osoba jest wystarczająco swobodna w swoim języku.

12. Dostosuj kwestionariusz końcowy i debriefing do poziomu znajomości języka przez uczestników. Kwestionariusz końcowy jest trudny do zrozumienia dla uczestników i do wyjaśnienia dla trenerów, ze względu na dobór słownictwa (pojęcia spójności, metody).

### Załącznik III - Zalecenia dotyczące dostosowania działań BBU dla osób z dysfunkcją wzroku

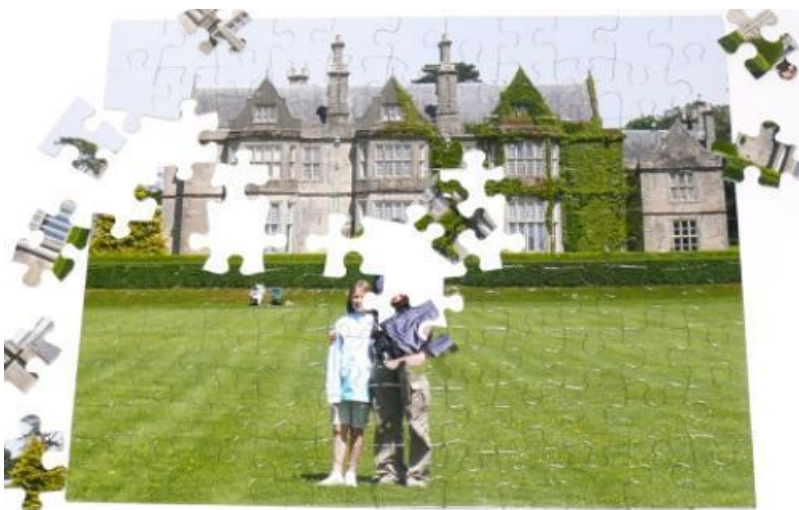
Zajęcia BBU to zajęcia typu hands-on learning, które są zalecane w nauczaniu i szkoleniu dorosłych osób z dysfunkcją wzroku.

Jednak po przetestowaniu niektórych ćwiczeń z niedowidzącymi edukatorami, zdaliśmy sobie sprawę, że pewne modyfikacje zdecydowanie poprawiłyby doświadczenie aktywności niedowidzącym dorosłym.

Rekomendacje związane z modyfikacją zajęć dotyczą głównie materiałów do wykorzystania oraz czasu zaplanowanego na zajęcia:

#### Regularne łamigłówki

Puzzle są idealne dla osób z dysfunkcją wzroku, aby spędzić czas i cieszyć się chwilą. Każdy kawałek ma inną krawędź i można go łączyć metodą prób i błędów. Na początek najlepiej zacząć od małej liczby kawałków.



*Układanka zwykła*

Rekomendacje dla materiałów dotyczących działalności BBU:

- Puzzle z większymi i/lub grubszymi elementami
- Mała ilość sztuk
- Drewniane puzzle (bo są grubsze)
- Zapewnij więcej czasu na wykonanie zadania, ponieważ złożenie puzzli może zająć więcej czasu
- Należy przewidzieć dodatkowy czas na opisanie obrazu puzzli, po zakończeniu ich składania

#### Tangram

Tangram to chińska łamigłówka polegająca na pocięciu kwadratu z cienkiego materiału na pięć trójkątów, kwadrat i romboid, które można łączyć w wiele różnych figur. Osoby niedowidzące są całkowicie zdolne do prawidłowego posługiwania się nimi i do odtwarzania kształtów. Jedynym wyzwaniem jest sposób pokazania im, jaki kształt mają odtworzyć. Mogą poznawać kształty dotykowo.





*Tangram*

*Rekomendacje dla materiałów dotyczących działalności BBU:*

- tangram może zastąpić puzzle w zajęciach BBU, w których polecane są klocki.
- kształt do odtworzenia można zrobić również za pomocą elementów tangramu i powinien odnosić się jedynie do kształtów jego granic;
- rysunek może mieć wytłoczone granice kształtu aby można było je dotknąć, a następnie odtworzyć.

### **Katamino**

Ta układanka o masywnych elementach - gra, w którą bez modyfikacji mogą grać osoby niewidome. Przekładki planszy są ponumerowane i choć można je po prostu przeliczać od jednego końca do drugiego, to wygodniejsze byłoby zastosowanie naklejek brajlowskich. Jediną trudnością jest to, że każde nowe wyzwanie jest opisane w instrukcji, więc albo będzie musiała je odczytać osoba widząca, albo trzeba będzie stworzyć wersję tekstową w Brajlu lub wersję dotykową.



*Katamino*

*Rekomendacje dla materiałów dotyczących działalności BBU:*

- Elementy gry Katamino mogą zastąpić zwykłe puzzle, łatwiej będzie im operować drewnianymi elementami i dopasowywać je do planszy, niż tworzyć zwykłe puzzle.

### **Zwykłe klocki/cegielki**

Klocki (zwykle wykonane z drewna) lub cegiełki (zwykle wykonane z plastiku) mogą być łatwo obsługiwane przez osoby z dysfunkcją wzroku i są wykorzystywane w wielu zajęciach edukacyjnych dla dzieci.



*Kolorowe drewniane klocki do budowania*



*Drewniane klocki konstrukcyjne*



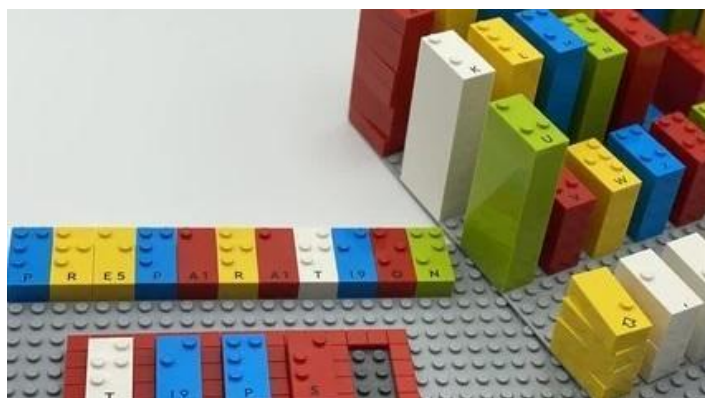
*Kolorowe cegielki budowlane z tworzywa sztucznego*

*Rekomendacje dla materiałów dotyczących działalności BBU:*

- można wybierać klocek lub klocki tego samego koloru gdyż kolory nie mają już znaczenia w budowie figur, a uwaga skupiona jest tylko na tworzonym kształcie;
- w przypadku, gdy chcesz wziąć pod uwagę różne kolory w konstrukcji figur, wykorzystaj różną teksturę materiałów poprzez naklejenie odpowiednich materiałów na klocki dla ich większego zróżnicowania;

### **Klocki Lego Braille'a**

Firma Lego stworzyła specjalne klocki w alfabecie Braille'a, wraz z instrukcją cyfrową na temat ich wykorzystania liczącą 108 zajęć edukacyjnych dla dzieci ([www.legobraillebricks.com](http://www.legobraillebricks.com)).



*Klocki Lego Braille'a*

*Rekomendacje dla materiałów dotyczących aktywności BBU:*

- Klocki Lego Braille mogą zastąpić klocki w zajęciach BBU, w których klocki są zalecane.

## Załącznik IV - Zalecenia dotyczące dostosowania działań BBU dla starszych osób z niepełnosprawnością

Na podstawie doświadczeń edukatorów po wdrożeniu pilotażowej fazy 2 metodologii BBU przedstawiamy poniżej kilka zaleceń i sugestii, o których należy pamiętać pracując tą metodologią z osobami starszymi z różnymi deficytami i trudnościami (w tym z osobami o różnym stopniu niepełnosprawności intelektualnej, niedowidzącymi, z zespołem Downa, zaburzeniami ze spektrum autyzmu, zaburzeniami pamięci, schizofrenią czy zaburzeniami emocjonalnymi).

1. Treść instrukcji wymaga modyfikacji dla uczestników. W grupach starszych zadania powinny być realizowane w okrojonych formach. Wychowawca znacząco zmienił instrukcję w taki sposób, aby była ona zrozumiała dla uczestników tej grupy.

Grupa wymagała dodatkowych instrukcji i wskazówek:

- dostarczanie konkretnych przykładów z życia wziętych
  - konieczność ćwiczenia orientacji przestrzennej
  - konieczność ćwiczenia rozpoznawania kolorów klocków.
2. Uczestnicy potrzebują częstych przerw podczas zajęć z powodu niskiej koncentracji uwagi na zadaniu. - Wprowadzanie przerw w zależności od potrzeb uczestników. Wydłużanie czasu trwania ćwiczeń.
  3. Edukator może zbudować przykładowy most i wieżę, aby zobrazować uczestnikom, na czym polega ćwiczenie.
  4. Istniała potrzeba zaangażowania prowadzącego w ćwiczenie - np. pisanie haseł na kartkach, odczytywanie ich i pomoc w układaniu na wieżach.
  5. Dodatkowe ćwiczenia w rozpoznawaniu kolorów i relacji przestrzennych między przedmiotami.
  6. Możliwość wykorzystania komunikacji alternatywnej - w ćwiczeniach zaobserwowano bariery wynikające z trudności w komunikacji i niewielkiego zasobu słów, jakimi dysponowali uczestnicy.
  7. Trudności w wykonywaniu ćwiczeń wynikały z niskiej sprawności drobnej motoryki niektórych osób, a jednocześnie ćwiczenia te były okazją do rozwijania tych umiejętności.
  8. Rozwijanie dodatkowych umiejętności z zakresu motoryki małej i orientacji przestrzennej, które były potrzebne do wykonania zadania.
  9. Bardziej bezpośrednie przykłady negocjacji określające typ negocjatora
  10. Znaczenie empatii i budowania relacji będzie bardziej zrozumiałe, gdy edukator posłuży się przykładami z życia codziennego.
  11. Mniej teorii dla osób z zaburzeniami pamięci. Uproszczenie części teoretycznej.
  12. Należy polecić więcej materiału ilustracyjnego - do uzupełnienia ćwiczenia wykorzystano puzzle obrazkowe, ponieważ uczestnicy biorący udział w ćwiczeniu nie byli w stanie zapamiętać tekstu - definicji umiejętności negocjacyjnych.

13. Ze względu na możliwości grupy konieczne było zadawanie pytań bardzo bezpośrednio (brak odwagi, śmiałość, wycofanie, niepewność ...)
14. Uczestnicy ze względu na swoje schorzenia mieli problem z koncentracją i odnajdywaniem liczby słów potrzebnych w zadaniach oraz problemy z rozróżnianiem kolorów - W części praktycznej pomoc w rozpoznawaniu nazw jednolitych klocków dla par. Ograniczenie liczby klocków do budowy własnej wieży (5 szt.) i wspólnej wieży (8 szt.). Pomoc w pisaniu, znajdowanie synonimów dla ćwiczenia związanego z empatią.
15. Materiały o różnej strukturze potrzebne osobie niewidomej do oznaczania kolorów klocków - most relacji.
16. Ze względu na jednostki chorobowe występujące u uczestników ćwiczeń: schizofrenia, schizofrenia paranoidalna, zaburzenia zachowania i emocji - wykorzystanie umiejętności negocjacyjnych koncentrowało się przede wszystkim na życiu osobistym, życiu w domu pomocy społecznej oraz opcjonalnie na życiu zawodowym uczestników.
17. Znaczenie umiejętności negocjacyjnych było bardziej zrozumiałe, gdy wychowawca oparł je na przykładach z życia codziennego. Ma to jednak wpływ na ewentualne życie zawodowe, gdyż podjęcie pracy przez osobę chorą nie jest niemożliwe.
18. Pomocne w ćwiczeniu byłyby scenariusze do odgrywania ról, zarówno z obszaru zawodowego, jak i z życia codziennego. Byłaby to pomoc w zrozumieniu, czym są umiejętności negocjacyjne.
19. Innym rozwiązaniem byłoby dodanie plansz o krótkiej komiksowej formie. Plansze określałyby np. typy negocjatorów.
20. Rezygnacja z czasu, który wyznacza ramy wykonywania ćwiczenia.
21. Rezygnacja z pomiarów wykonanych wież w celu uniknięcia rywalizacji, a tym samym oceny: lepiej, gorzej.
22. Uzupełnienie ćwiczeń o treści potrzebne dla danej grupy (zgodnie z jej specyfiką), np. korzyści z empatii w domu opieki, w życiu codziennym i w środowisku pracy (opcjonalnie); Wskazówki, jak być bardziej empatycznym w domu opieki, w życiu codziennym i w środowisku pracy
23. Część teoretyczna jest zbyt nudna dla wybranych odbiorców - potrzeba więcej zdjęć lub wizualnych pomocy dydaktycznych.
24. Dodatkowe czynniki motywujące - w postaci nagród lub innych niewerbalnych korzyści.

## 4. Plan szkolenia

Pełna prezentacja planu szkolenia znajduje się w załączniku I.

## 5. Dane z fazy pilotażowej 1 i 2

### Kwestionariusz BuildIT! - Buduj swoją przyszłość kawałek po kawałku

Witam i dziękuję za udział w naszej ankiecie. Ta ankieta pomoże nam udoskonalić nasze materiały szkoleniowe i edukacyjne z zakresu metodologii BBU oraz lepiej przygotować się do fazy pilotażowej 2 i stworzyć najnowocześniejsze produkty końcowe. Ankieta nie powinna zająć Ci dłużej niż 10 minut. Dziękujemy.

O projekcie:

Główną ideą naszego projektu jest opracowanie nowej metodologii edukacyjnej zwanej Building Based Upskilling oraz działań strategicznych opartych na niej i dostarczenie ich edukatorom dorosłych. Edukatorzy ci będą mogli wykorzystać je w pracy ze swoimi uczniami, a w szczególności z NEETs, w celu podniesienia ich kompetencji przekrojowych i kluczowych. Projekt nr 2020-1-PL01-KA204-081703

#### Kwestionariusz nr 1:

1. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna
- Wolę nie mówić

2. Wiek

- Do 29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

3. Od ilu lat prowadzi Pan/Pani zajęcia z osobami dorosłymi?

- Mniej niż 1 rok
- 1 do 5 lat
- 6 do 10 lat
- Więcej niż 10 lat

4. Jaka jest Twoja grupa docelowa

- NEET z wykształceniem wyższym
- NEET z niskimi umiejętnościami

- Migranci
- Dorośli o niskich kwalifikacjach
- Osoby dorosłe zagrożone ubóstwem i/lub wykluczeniem społecznym

5. W jakim stopniu uważasz metodologię BBU za innowacyjną? (Niski do wysokiego)
6. W jakim stopniu ta metodologia jest przydatna do nauki kompetencji przekrojowych? (od niskiego do wysokiego)
7. W jakim stopniu ta metodologia mogłaby zmienić obraz uczenia się dorosłych na bardziej atrakcyjny, dostępny i użyteczny? (od niskiego do wysokiego)
8. Czy uważasz, że ta metodologia może pomóc w mobilizowaniu i motywowaniu dorosłych słuchaczy? (od niskiego do wysokiego)
9. Czy uważa Pan/Pani, że ta metodologia może wzmocnić i ulepszyć skills of adult educators? (od niskiego do wysokiego)
10. W jakim stopniu rozumiałeś podstawy metodologii BBU? (od niskiego do wysokiego)
11. Czy uważasz, że zagadki i elementy konstrukcyjne były przydatne w zrozumieniu? (od niskiego do wysokiego)
12. W jakim stopniu działania są zrozumiałe dla edukatora (łatwe do zrozumienia i realizacji)? (od niskiego do wysokiego)
13. W jakim stopniu działania mogą być realizowane w ramach kształcenia dorosłych (ze względu na programy nauczania dla dorosłych i logistykę centrum dla dorosłych)? (od niskiego do wysokiego)
14. W odniesieniu do poprzedniego pytania (13), jeśli miałeś do czynienia z więcej niż jedną grupą docelową, proszę dokonać oceny oddzielnie dla każdej z nich.
15. W jakim stopniu ta metodologia mogłaby być wykorzystana przez dorosłych uczących się (biorąc pod uwagę sposób, w jaki dorośli uczący się musi się uczyć)? (od niskiego do wysokiego)
16. W odniesieniu do poprzedniego pytania (13), jeśli miałeś do czynienia z więcej niż jedną grupą docelową, proszę dokonać oceny oddzielnie dla każdej z nich.
17. Jakie są według Ciebie mocne strony tej metodyki i działań?
18. Jakie są Twoim zdaniem słabe strony tej metodyki i działań?
19. Co zaliczylibyś do tej metodyki i jej działań?



20. Czy jest coś jeszcze, co chciałbyś dodać?

Dziękujemy za poświęcony czas i wysiłek. Doceniamy to. Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek pytania dotyczące projektu, prosimy o kontakt pod adresem [contact@builditproject.eu](mailto:contact@builditproject.eu) lub odwiedzenie naszej strony internetowej <https://www.builditproject.eu/>.

## 6. Zasoby dydaktyczne

### 6.1 O europejskim kontekście politycznym

- Polityka UE w dziedzinie kształcenia dorosłych

[https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en)

- Nowa agenda strategiczna 2019-2024 (Rada Europejska, komunikat prasowy, 20 czerwca 2019 r.)

<https://www.consilium.europa.eu/media/39914/a-new-strategic-agenda-2019-2024.pdf>

- Osiągnięcie europejskiego obszaru edukacji do roku 2025 - komunikat (Komisja Europejska, Bruksela, 30.9.2020)

[https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/eea-communication-sept2020\\_en](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/eea-communication-sept2020_en)

- Europejska współpraca polityczna (ramy ET 2020)

[https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en)

- Sprawozdania krajowe - Kształcenie dorosłych w Europie 2019, spojrzenie społeczeństwa obywatelskiego

<https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/Country-Reports-2019.pdf>

- Zalecenia panelu ekspertów ds. edukacji i szkoleń w sprawie ram po 2020 r. (grupa ekspertów Komisji ds. edukacji i szkoleń w Europie, 29 czerwca 2018 r., aktualizacja 12 listopada 2019 r.)

<https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3610&NewSearch=1&NewSearch=1>

- Rekomendacja Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie Upskilling Pathways: Nowe możliwości dla dorosłych (19.12.2016)

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC\\_2016\\_484\\_R\\_0001](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_0001)

- Kształcenie i szkolenie dorosłych w Europie - Program podnoszenia osiągnięć w zakresie umiejętności podstawowych : opisy krajów (Eurydice, 2015-03-03)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e71816d0-ab24-4be4-ba2f-b825f6cbe5eb/language-en>

- Katalog kompetencji przekrojowych kluczowych dla Zatrudnienia  
opracowany w ramach projektu KeySTART2Work  
[http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2-catalogue/O2\\_Catalogue\\_EN.pdf](http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2-catalogue/O2_Catalogue_EN.pdf)
- Młodzi ludzie i NEET w Europie, pierwsze ustalenia  
Urząd Publikacji UE, 2017-12-01  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4a0fa91e-2336-4172-b690-dcb7eb1b9dd9>
- Młodzi ludzie, którzy nie są zatrudnieni ani nie uczestniczą w edukacji i szkoleniach według płci, wieku i statusu zawodowego (wskaźniki NEET) - Eurostat - Ostatnia aktualizacja: 08-02-2021  
[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_20&lang=en6](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en6).

## 6.2 O metodologii

- LEGO® Serious Play  
<https://www.lego.com/en-us/seriousplay>
- *Metodologia Lego Serious Play (LSP)* (Agencja Liquid)  
<https://www.youtube.com/watch?v=rld-gUrp-iw>
- *Lego Serious Play - wprowadzenie*  
<https://www.youtube.com/watch?v=Ucn5QqhtxaU>
- McLeod, S. A. (2017, 24 października). *Kolb - style uczenia się*. Simply Psychology.  
<https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>
- *8 rzeczy, które warto wiedzieć o Cyklu Doświadczalnego Uczenia się* (EBLS)  
<https://www.youtube.com/watch?v=v74nRbWSNqk>
- *Cykl uczenia się Kolba wyjaśniony na przykładzie* (EPM)  
<https://www.youtube.com/watch?v=rycjUldMI3k>
- Artykuł *Amerykański przegląd dziennikarski* (2015)  
<https://ajr.org/2015/02/02/journalism-professors-used-legos-teach-super-bowl-data-visualization/>
- Peterson, Deb. "5 Principles for the Teacher of Adults." ThoughtCo, Aug. 27, 2020  
<https://www.thoughtco.com/principles-for-the-teacher-of-adults-31638>

- Teoria uczenia się dorosłych - andragogika - infografika  
<https://elearninginfographics.com/adult-learning-theory-andragogy-infographic/>
- *Teoretyk uczenia się: Malcolm Knowles - Andragogika* (Heidi Scher - ETEC)  
[https://www.youtube.com/watch?v=S5\\_1ghnmrzo](https://www.youtube.com/watch?v=S5_1ghnmrzo)
- Założenia dotyczące uczących się / Malcolm Knowles (kursy IDOL)  
<https://www.youtube.com/watch?v=4twvITWwrr8>
- Artykuł *Sześciostopniowy model rozwiązywania problemów*  
<http://www.free-management-ebooks.com/news/six-step-problem-solving-model/>
- Artykuł *Myślenie strategiczne: Jak nadać cel swojemu życiu*  
<https://exploringyourmind.com/strategic-thinking-how-to-give-your-life-purpose/>
- Artykuł *Dziewięć ról zespołowych Belbina* [https://www.accelerate.uk.com/training-tools/belbin/nine-belbin-team-roles/#:~:text=The%20Belbin%20Team%20Roles%20consist%20of;%201%20Shaper,Plant%20\(PL\)%208%20Monitor-Evaluator%20\(ME\)%209%20Specialist%20\(SP\)](https://www.accelerate.uk.com/training-tools/belbin/nine-belbin-team-roles/#:~:text=The%20Belbin%20Team%20Roles%20consist%20of;%201%20Shaper,Plant%20(PL)%208%20Monitor-Evaluator%20(ME)%209%20Specialist%20(SP))

## Autorzy podręcznika

1. Soňa Štefková, topcoach, Słowacja
2. Veronika Korim, topcoach, Słowacja
3. Sophie Pérez Poveda, Ligue de l'Enseignement Nouvelle-Aquitaine, Bordeaux, Francja
4. Rita Silva Varisco, Ligue de l'Enseignement Nouvelle-Aquitaine, Bordeaux, Francja
5. Léa Paillet, Ligue de l'Enseignement Nouvelle-Aquitaine, Bordeaux, Francja
6. Beatrice Del Nero, Kupiec Eurocrea, Włochy
7. Stefania Tudorache, DAFO Gestion Estrategica, Hiszpania
8. Manuel Carabias, DAFO Gestion Estrategica, Hiszpania
9. Aleksandra Cegiełka - Mendelbaum - WSBINOZ, Polska
10. Aneta Orska - WSBINOZ, Polska