



ODKRYJ SWÓJ UMIEJĘTNOŚCI XXI WIEKU ORAZ
WŁASNĄ PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ!

IO1 Podręcznik do kursu

1. Wstęp	8
1.1. informacje ogólne	8
kontekst	8
Analiza problemu	10
Cel warsztatów	10
Polityka europejska/międzynarodowa	11
Co z tego wynika dla uczestników?	11
Kto może być uczestnikiem?	12
1.2. Dlaczego (te) umiejętności?	12
Wstęp	12
Umiejętności XXI w. w zakresie przedsiębiorczości	13
Co z umiejętnościami cyfrowymi?	15
1.3 Cyfrowe odznaki	16
1.4 Jak czytać ten podręcznik?	23
1.5. 1 podręcznik dla 2 typów odbiorców	24
Poziom zrozumienia	24
Refleksja	24

	25
1.6 Zasady i oczekiwana postawa przy prowadzeniu szkoleń/warsztatów	25
Zasady CORE	26
Wartości	26
Mindset	27
Podejście	32
2. Wprowadzenie do umiejętności entr-21	34
2.1 Wprowadzenie do przedsiębiorczości i umiejętności XXI wieku	34
2.1.1 Umiejętności społeczne	35
2.1.2 Moc myślenia	39
2.1.3 Samoregulacja	45
2.1.4 Umiejętności przedsiębiorcze	49
2.2 Plan sesji	53
2.3 Plan lekcji	59
2.3.1 Przełamywanie lodów	59
2.3.1 b. Prezentacja sesji + przebieg dnia	60
2.3.2. Wprowadzenie koncepcji "Tajny mentor"	61

2.3.3. Co jest w tym dla mnie: wprowadzenie do projektu Entr21 i autorefleksji	62
2.3.4 Wprowadzenie i wyjaśnienie znaczenia umiejętności zawartych w projekcie Entr21	64
2.3.5. Doświadczanie umiejętności + wyjaśnienie założeń projektu Entr21 na warsztatach	64
2.3.6. Wprowadzenie do odznak cyfrowych	66
2.3.7. Następne kroki	67
2.3.8 Postawa pracowników	68
2.3.9 Uwagi końcowe	68
3. Umiejętności społeczne	69
3.1. Wprowadzenie do umiejętności społecznych	69
3.1.1 Praca z innymi	69
3.1.2 Mobilizowanie innych	69
3.1.3 Przekazywanie informacji	70
3.1.4 Społeczne umiejętności kulturowe	70
3.2 Plan sesji - Umiejętności społeczne	71
3.3 Plan lekcji	76
3.3 Plan lekcji	82
3.3.1. ZAJĘCIA PRZEŁAMYWANIA LODÓW	82

3.3.2	Prezentacja sesji + kierunek dnia + jak korzystać z planu działania	84
3.3.3	Rozpoznawanie umiejętności społecznych	85
3.3.4.	Feedback i odznaki cyfrowe	93
3.3.5.	Kolejne kroki	95
4.	Moc myślenia	96
4.1.	Wprowadzenie do modułu 'Moc myślenia'	96
4.1.1	Dostrzeganie możliwości	96
4.1.2	Kreatywność	99
4.1.3	Wartościowanie pomysłów	101
4.1.4	Krytyczne myślenie	103
4.1.5	Rozwiązywanie problemów	105
4.2	Plan sesji - Moc myślenia	108
4.3	Plan lekcji	112
5.	Samoregulacja	128
5.1.	Wprowadzenie do samoregulacji	128
5.1.1.	Etyczne i zrównoważone myślenie	129
5.1.2.	Samoświadomość i skuteczność	129

5.1.3.	Motywacja i wytrwałość	129
5.1.4	Radzenie sobie z niepewnością, niejednoznacznością i ryzykiem	129
5.2.	Plan sesji - Samoregulacja	130
5.3.	Plan lekcji	133
5.3.1.	Przełamywanie lodów	133
5.3.2.	Prezentacja sesji + przebieg dnia + jak zaplanować kolejne kroki	134
5.3.3.	Krótkie wprowadzenie	134
5.3.4.	Wykorzystanie umiejętności w praktyce	135
5.3.5.	Otwarte badania	136
5.3.6.	Kolejne kroki	137
6.	Umiejętności przedsiębiorcze	138
6.1.	Wprowadzenie do umiejętności przedsiębiorczych	138
6.1.1	Mobilizacja zasobów	139
6.1.2	Mobilizowanie innych	139
6.1.3	Podjęmowanie inicjatywy	139
6.1.4	Planowanie i zarządzanie	139
6.1.5	Zorientowanie na klienta	140

6.2 Plan sesji - Umiejętności przedsiębiorcze	140
6.3 Plan lekcji	144
6.3.1 Powitanie + spis treści	144
6.3.2 Refleksje i oczekiwania	145
6.3.3 "DLACZEGO" umiejętności przedsiębiorczych	146
6.3.4 Przełamywanie lodów	148
6.3.5 DIVE INTO THE DEEP - lost @ sea	149
6.3.6 Zanurz się w głębinach – ‘influencer’	152
6.3.7 Feedback i odznaki cyfrowe	154

1. WPROWADZENIE

1.1. INFORMACJE OGÓLNE

KONTEKST

Świat wokół nas nieustannie się zmienia i to w zawsze szybszym tempie. Globalizacja, cyfryzacja, technologia, robotyzacja, starzenie się i hazing, zmiany społeczne w kierunku pracowania więcej i dłużej, wzrost i kurczenie się firm itp. Świat się zmienia, a wraz z nim rynek pracy. Jutro dzisiejsze kompetencje nie będą nam już potrzebne.

Dzisiejsze zawody za kilka lat przestaną istnieć, w ich miejsce pojawią się inne. Praca jest coraz bardziej elastyczna i zmienna. Na tak dynamicznym rynku pracy ważne jest, aby wszyscy zaangażowani (zarówno pracodawcy, pracownicy, jak i osoby samozatrudnione) byli elastyczni i mieli szerokie możliwości zatrudnienia. Zatrudnialność to stopień, w jakim dana osoba może wykonywać swoją obecną pracę i inne stanowiska w sposób zdrowy i produktywny.

Żyjemy więc na szybko zmieniającym się rynku pracy, który wymaga wejścia na rynek pracy wszystkich możliwych uczestników, aby móc nadążyć za przewidywanym wzrostem.

Z drugiej strony uprzedzenia, wysokie oczekiwania, nieprzygotowane na XXI wiek systemy zabezpieczenia społecznego sprawiają, że zbyt wiele osób jest wykluczonych z rynku pracy.

Kilka europejskich liczb, które to ilustrują:

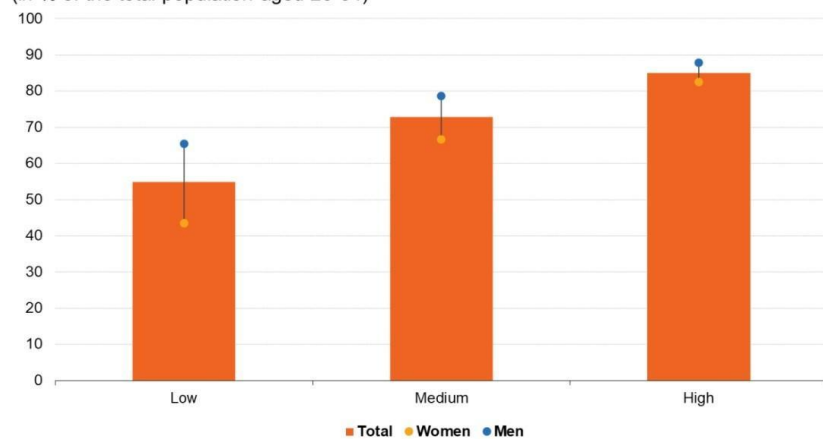
- Badania pokazują, że w 2015 r. w Unii były 64 miliony osób, czyli ponad jedna czwarta populacji w wieku od 25 do 64 lat, które ukończyły jedynie szkolenie wstępne z co najwyżej dyplomem ukończenia szkoły średniej I stopnia. Chociaż nie można zmierzyć poziomu podstawowych umiejętności tych osób, badanie umiejętności dorosłych ("PIAAC") Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) (OECD Survey on Adult Skills), w którym sprawdzono umiejętności czytania i pisania, umiejętności matematyczne i rozwiązywania problemów w środowiskach bogatych w technologię, wykazuje podobny odsetek dorosłych w grupie wiekowej 16-65 lat w 20 państwach członkowskich i na najniższym poziomie umiejętności.
- Dane liczbowe dotyczące zatrudnienia - bezrobocia
Patrząc na wskaźniki zatrudnienia, globalny wskaźnik zatrudnienia w UE-27 wynosi 73,1% w wieku 20-64 lat w 2021 roku. Przyglądając się niektórym grupom podatnym na zagrożenia widzimy znacznie niższe wskaźniki zatrudnienia.



Tabele poniżej pokazują różnice między wykształceniem, płcią i stopą aktywności zawodowej w UE27 w 2021 r. oraz różnice w stopie bezrobocia dla obywateli spoza UE w porównaniu z obywatelami UE i obywatelami krajowymi

Employment rate by educational attainment level and sex, EU, 2021

(in % of the total population aged 20-64)

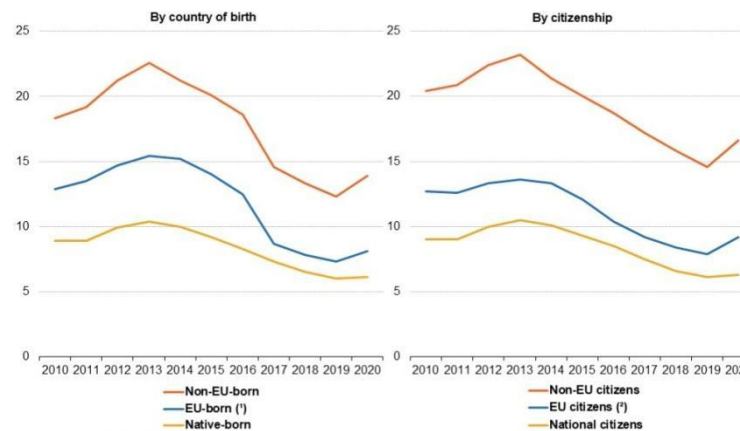


Source: Eurostat (online data code: ifsi_educ_a)

eurostat

Development of unemployment rates for the population aged 20-64 years, EU, 2010-2020

(%)



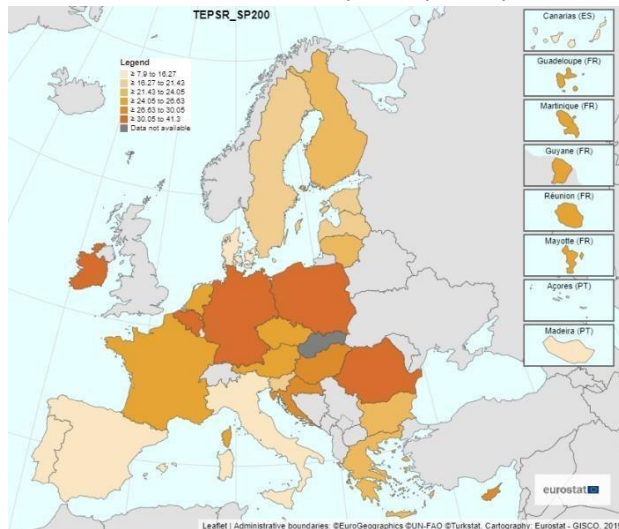
(*) Other than in the reporting Member State.

(*) Other than national citizens.

Source: Eurostat (online data codes: ifsa_urgacob and ifsa_urgan)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ANALIZA PROBLEMU

W całej Europie kraje borykają się z tymi samymi problemami:

- rosnący popyt na pracę,
- luka kompetencyjna pomiędzy popytem a dostępnymi osobami poszukującymi pracy
- zmieniające się potrzebne kompetencje (umiejętności XXI wieku)
- położyć większy nacisk na umiejętności związane z przedsiębiorczością, aby więcej osób prowadziło działalność na własny rachunek lub było przedsiębiorcami w swojej karierze zawodowej

CEL WARSZTATÓW

Dzięki kursom opracowanym w tym podręczniku, mamy nadzieję przyczynić się do zmniejszenia luki kompetencyjnej, a naszym ogólnym celem jest upewnienie się, że więcej podatnych na zagrożenia (przyszłych) osób poszukujących pracy znajdzie zatrudnienie na obecnym i przyszłym rynku pracy.



POLITYKA EUROPEJSKA/MIĘDZYNARODOWA

Europejscy i międzynarodowi decydenci polityczni również umieścili ten cel wysoko w swoim programie:

1. Zalecenie dotyczące wprowadzenia programów doskonalenia zawodowego zaleca, aby państwa członkowskie zapewniły osobom dorosłym o niskich kwalifikacjach i/lub niskim poziomie kwalifikacji dostęp do niskoprogowych kursów szkoleniowych opartych na trzech elementach:
 - a. ocena umiejętności w celu określenia istniejących umiejętności i potrzeb szkoleniowych;
 - b. dostosowane do potrzeb oferty mentoringu, które umożliwią im podniesienie umiejętności i uzupełnienie braków,
 - c. walidacji i uznania nabytych umiejętności, wiedzy i kompetencji, co umożliwia uzyskanie kwalifikacji lub dostęp do pracy.
2. Europejski filar praw socjalnych mówi m.in. o tym, że ludzie mają prawo do równych szans i dostępu do rynku pracy.
 - a. Edukacja, szkolenia i uczenie się przez całe życie
Każdy ma prawo do wysokiej jakości i sprzyjającej włączeniu społecznemu edukacji, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i zdobycia umiejętności, które pozwolą mu w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i pomyślnie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.
 - b. Równość szans
Niezależnie od płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, każdy ma prawo do równego traktowania i szans w zakresie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji oraz dostępu do dóbr i usług powszechnie dostępnych. Wspiera się równość szans grup niedostatecznie reprezentowanych.
 - c. Aktywne wspieranie zatrudnienia
Każdy ma prawo do terminowej i dostosowanej do potrzeb pomocy w celu poprawy perspektyw zatrudnienia lub samozatrudnienia. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w zakresie poszukiwania pracy, szkolenia i przekwalifikowania. Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień w zakresie ochrony socjalnej i szkoleń podczas zmian zawodowych.
3. SDG's (cele zrównoważonego rozwoju):
można argumentować, że główny cel projektu będzie służył kilku z SDG, bezpośrednio lub pośrednio. Najważniejszym z nich jest SDG 8: Godna praca i wzrost gospodarczy.

CO Z TEGO WYNIKA DLA UCZESTNIKÓW

Po poszukujących pracy przechodzą kursy,

- dobrze rozumieją swoje kluczowe kompetencje
- wiedzą, jakie kluczowe kompetencje muszą poprawić, aby zwiększyć swoje szanse na zdobycie pracy



- ich efekty uczenia się (kompetencje) zostaną potwierdzone za pomocą otwartych odznak. Wzmacnia to pewność siebie, ponieważ ich kompetencje są widoczne, tworzy efektywne ścieżki uczenia się i jest rozpoznawalne dla interesariuszy (fundatorów - rządów - partnerów biznesowych).

Cel drugorzędny: Zwiększenie liczby osób, które rozważają podjęcie pracy na własny rachunek

Usługodawcy będą:

- będą świadome znaczenia kompetencji XXI wieku i umiejętności przedsiębiorczych, a nie dyplomów
- będzie wiedział jak odkryć kompetencje swoich klientów/ucniów
- będzie wiedział, jak i kiedy te kompetencje mogą być przyznawane w formie odznak Open Badges

KTO MOŻE BYĆ UCZESTNIKIEM

Wszyscy, którzy czują potrzebę dowiedzenia się więcej o kompetencjach poruszanych na warsztatach, którzy chcą dowiedzieć się więcej o tym, jakie zachowania można zaobserwować, gdy dana osoba posiada daną kompetencję i w jakim stopniu jest ona częścią jej podstawowego zachowania.

Skupiamy się jednak na 2 głównych grupach docelowych:

- (Przyszłe) osoby poszukujące pracy
- Usługodawcy ww.

1.2. DLACZEGO (TE) UMIEJĘTNOŚCI

WPROWADZENIE

Jak wyjaśniono pokrótce powyżej, świat wokół nas stale się zmienia, a wraz z nim rynek pracy. Dzisiejsze zawody za kilka lat przestaną istnieć, w ich miejsce pojawią się inne. Praca jest coraz bardziej elastyczna i zmienna. Na tak dynamicznym rynku pracy ważne jest, aby wszyscy zaangażowani (zarówno pracodawcy, pracownicy, jak i osoby samozatrudnione) byli elastyczni i mieli szerokie możliwości zatrudnienia.



Dlatego rynek pracy musi skupić się na integracji i uczeniu się przez całe życie, aby jak najwięcej osób mogło zapewnić sobie i utrzymać pracę oraz budować karierę. Dlatego musimy odejść od zaszkladkowania, traktując ludzi jako część grupy ryzyka lub grupy docelowej. Najlepszym sposobem na ogólne zagwarantowanie włączenia jest **stosowanie zarządzania kompetencjami**.

Oznacza to, że oferujemy ludziom perspektywę opartą na ich nabytych kompetencjach, opartą na pozytywnym spojrzeniu na ludzkość, przekonaniu, że każdy jest naczyniem unikalnych umiejętności i talentów oraz że różnice są wzbogacające. To także istota teorii "możliwości" ekonomisty zajmującego się ubóstwem i laureata Nagrody Nobla Amartyi Sena. W zarządzaniu kompetencjami nie ma żadnych uprzedzeń ani ograniczeń. Ignoruje ono wiek, płeć, pochodzenie, kolor skóry, ... ; chodzi jedynie o "możliwości", zdolności, talenty ludzi. Zarządzanie kompetencjami opiera się na tym, w czym jesteś lub możesz być dobry, gdzie możesz wnieść swój wkład w oparciu o swoje talenty.

W środowisku pracy, które nieustannie się zmienia w wyniku cyfryzacji i robotyzacji, pracownicy nie tylko potrzebują umiejętności zawodowych czy związanych z wykonywaną pracą, ale muszą również **posiadać umiejętności, które czynią ich zwinnymi i odpornymi**. Dotyczy to w szczególności ducha przedsiębiorczości, zdolności twórczych, chęci uczenia się, kapitału społecznego i kulturowego, umiejętności komunikacyjnych, ale także umiejętności cyfrowych. W końcu w przyszłości każdy zawód będzie miał komponent cyfrowy, a więc cyfrowy stanie się nowym językiem ojczystym. Są to tzw. umiejętności przedsiębiorcze i umiejętności XXI wieku, które gwarantują, że pracownicy mogą przejąć maksymalną kontrolę nad swoją karierą i są wystarczająco silni, aby poradzić sobie ze zmianami i przejściami w środowisku pracy.

21ST I UMIEJĘTNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZE

Podczas poszukiwań i badań natrafiliśmy na wiele wartościowych opracowań i badań. Zalecenia dotyczące tego, czym są te umiejętności, pokazują wiele takich samych wyników i kilka akcentowanych różnic.

Okazało się również, że to, co jest uważane za ważne, aby odnieść sukces w pracy na własny rachunek i to, co jest pożądane, aby odnieść sukces jako pracownik, bardzo się pokrywa. Postanowiliśmy więc połączyć je na warsztatach. Może się okazać, że ludzie zaczną rozważać samozatrudnienie, gdy dowiedzą się więcej o tym, jakie umiejętności są ważne w tym kontekście.

Są to umiejętności, które wstrzymaliśmy po przeprowadzeniu badań, wiedząc, że jest to lista ograniczona i inne mogłyby zostać dodane. Umiejętności zostały pogrupowane w 4 grupy. Każda z nich obejmuje 4 lub 5 kompetencji/umiejętności.



1. Umiejętności społeczne

- a. **Mobilizowanie innych:** Inspiruj, angażuj i włączaj innych do działania. "Zainspiruj i zachwyć odpowiednich interesariuszy. Uzyskaj wsparcie potrzebne do osiągnięcia wartościowych wyników.
- b. **Praca z innymi:** Twórzcie zespoły, współpracujcie i nawiążcie kontakty.
Rozwiązywanie konfliktów i pozytywne stawianie czoła konkurencji w razie potrzeby
- c. **Komunikacja:** Znajomość skutecznych i właściwych wzorców komunikacyjnych oraz umiejętność wykorzystania i dostosowania tej wiedzy w różnych kontekstach
- d. Umiejętności **społeczno-kulturowe:** umiejętność wykorzystania konkretnych informacji o narodzie, znajomość etykiety mowy i technologii komunikacyjnych w celu osiągnięcia wzajemnego zrozumienia z innymi nosicielami kultury.

2. Siła myślenia

- a. **Dostrzeganie możliwości:** Wykorzystaj swoją wyobraźnię i zdolności do identyfikacji możliwości tworzenia wartości. Identyfikuj i wykorzystuj możliwości tworzenia wartości poprzez badanie krajobrazu społecznego, kulturowego i ekonomicznego.
- b. **Kreatywność:** Rozwijaj kreatywne i celowe pomysły. Opracuj kilka pomysłów i możliwości tworzenia wartości, w tym lepszych rozwiązań dla istniejących i nowych wyzwań.
- c. **Wycena pomysłów:** Wykorzystaj jak najlepiej pomysły i możliwości. Oceniaj, czym jest wartość w kategoriach społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Rozpoznać potencjał pomysłu do tworzenia wartości i zidentyfikować odpowiednie sposoby jego maksymalnego wykorzystania.
- d. **Krytyczne myślenie:** intelektualnie zdyscyplinowany proces aktywnego i umiejętnego konceptualizowania, stosowania, analizowania, syntetyzowania i/lub oceniania informacji zebranych lub wygenerowanych w wyniku obserwacji, doświadczenia, refleksji, rozumowania lub komunikacji, jako przewodnika dla przekonań i działań.
- e. **Rozwiązywanie problemów:** Identyfikacja, ustalanie priorytetów, wybór alternatywnych rozwiązań i wdrożenie rozwiązania.

3. Samoregulacja

- a. **Etycznego i zrównoważonego myślenia:** Oceniać konsekwencje i wpływ pomysłów, możliwości i działań. Oceniać konsekwencje pomysłów przynoszących wartość oraz wpływ działań przedsiębiorczych na społeczność docelową, rynek, społeczeństwo i środowisko.



- b. Zastanów się, na ile zrównoważone są długoterminowe cele społeczne, kulturowe i ekonomiczne. Działaj odpowiedzialnie.



- c. **Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności:** Uwierz w siebie i stale się rozwijaj. Zastanów się nad swoimi potrzebami, aspiracjami i pragnieniami w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej. Zidentyfikuj i oceń swoje mocne i słabe strony indywidualne i grupowe. Uwierz w swoją zdolność do wpływania na bieg wydarzeń, pomimo niepewności, niepowodzeń i chwilowych porażek.
- d. **Motywacja i wytrwałość:** Pozostań skupiony i nie poddawaj się. Bądź zdeterminowany, aby przekuć pomysły w działania i zaspokoić swoją potrzebę osiągnięć. Bądź przygotowany na cierpliwość i ciągłe próby osiągnięcia swoich długoterminowych celów indywidualnych lub grupowych.
Bądź odporny na presję, przeciwności losu i chwilowe niepowodzenia."
- e. **Radzenie sobie z niepewnością, niejednoznacznością i ryzykiem:** Podejmuj decyzje nawet wtedy, gdy wynik tej decyzji jest niepewny, gdy dostępne informacje są częściowe lub niejednoznaczne, lub gdy istnieje ryzyko niezamierzonych rezultatów.

4. Umiejętności przedsiębiorcze

- a. **Mobilizowanie zasobów:** Zdobądź i zarządzaj zasobami materialnymi, niematerialnymi i cyfrowymi niezbędnymi do przekształcenia pomysłów w działania.
Wykorzystaj w pełni ograniczone zasoby. Zdobądź i zarządzaj kompetencjami niezbędnymi na każdym etapie, w tym kompetencjami technicznymi, prawnymi, podatkowymi i cyfrowymi.
- b. **Przejęcie inicjatywy:** Inicjuj procesy, które tworzą wartość. Podejmowanie wyzwań. Działaj i pracuj samodzielnie, aby osiągać cele, trzymać się zamierzeń i realizować zaplanowane zadania.
- c. **Planowanie i zarządzanie:** Ustalanie priorytetów, organizowanie i śledzenie działań. Wyznaczaj cele długo-, średnio- i krótkoterminowe. Określanie priorytetów i planów działania.
Dostosowanie się do nieprzewidzianych zmian
- d. **Koncentracja na kliencie:** Identyfikacja możliwości, które przynoszą korzyści klientowi, tworzenie i dostarczanie rozwiązań spełniających oczekiwania klienta oraz nawiązywanie i utrzymywanie efektywnych relacji z klientem.

CO Z UMIEJĘTNOŚCIAMI CYFROWYMI?



W chwili obecnej, kiedy kryzys Covid-19 nie został jeszcze w pełni za nami, wszyscy jesteśmy przekonani, że cyfryzacja radykalnie zmieni nasze środowisko pracy, życia społecznego i uczenia się, a my musimy postrzegać to jako wyzwanie, aby zrealizować pozytywne wsparcie dla rynku pracy sprzyjającego integracji. Aby móc sprostać wszystkim tym wyzwaniom, musimy być przygotowani. Umiejętności cyfrowe staną się zatem jeszcze ważniejsze. Dzięki umiejętnościom cyfrowym rozumiemy:

1. Mądrość medialna: bezpieczne, krytyczne i mądre korzystanie z mediów w celu uczestniczenia w Życiu społecznym
2. Podstawowe umiejętności informatyczne: rozumienie działania technologii i umiejętność jej wykorzystania
3. Myślenie cyfrowe: zdolność do analizowania złożonych problemów, rozpoznawania istoty, dostrzegania wzorców i znajdowania systematycznych rozwiązań
4. Przetwarzanie informacji: Celowe i systematyczne radzenie sobie z informacjami (lub operowanie informacjami zorientowane na cel i systematyczne)

Również z punktu widzenia polityki, we wszystkich krajach podjęto różne działania, które są nadal rozwijane/opracowywane. Pomyślmy o europejskiej agendzie umiejętności cyfrowych.

Dlatego nie omawiamy ich szerzej w ramach tego podręcznika, ale w każdym kraju będziemy odwoływać się do istniejących innych inicjatyw dla osób, które mają potrzebę zdobycia większych umiejętności cyfrowych.

1.3 BADANIA OTWARTE

Jak napisano powyżej, coraz ważniejsze jest, aby pracownicy posiadali nie tylko umiejętności zawodowe lub związane z wykonywaną pracą, ale muszą również posiadać umiejętności, które czynią ich zwinnymi i odpornymi. Dotyczy to w szczególności ducha przedsiębiorczości, zdolności twórczych, chęci do nauki, kapitału społecznego i kulturowego, umiejętności komunikacyjnych, ale także umiejętności cyfrowych. I nie tylko muszą posiadać te 21St i umiejętności przedsiębiorcze, ale najlepiej również muszą być w stanie udowodnić te umiejętności.

W tym szkoleniu uczestnicy mają szansę odkryć swoje umiejętności 21ST i przedsiębiorcze oraz uzyskać za nie uznanie i podziękowania. Zrobimy to poprzez wydawanie odznak Open Badges za zdobyte umiejętności.

"Open Badges to weryfikowalne stwierdzenia uznające osiągnięcia, kompetencje, talenty, przynależność lub aspiracje danej osoby" (<https://www.openrecognition.org/resources/>)

Open Badges, opracowane przez Fundację Mozilla, są wizualnymi tokenami osiągnięć, przynależności, autoryzacji lub innych relacji zaufania, które można udostępniać w sieci.



Odznaki Otwarte zawsze mają taką samą strukturę. Zawsze istnieje główna kompetencja, z którą związana jest odznaka Open Badge. Nazwa Odznaki wskazuje na konkretną dziedzinę, w której została zdobyta wiedza. Do tego dochodzą kryteria przyznawania odznaki Open Badge dla poszczególnych osób i być może inne dodatkowe informacje.

5. Mądrość medialna: bezpieczne, krytyczne i mądre korzystanie z mediów w celu uczestniczenia w Życiu społecznym
6. Podstawowe umiejętności informatyczne: rozumienie działania technologii i umiejętność jej wykorzystania
7. Myślenie cyfrowe: zdolność do analizowania złożonych problemów, rozpoznawania istoty, dostrzegania wzorców i znajdowania systematycznych rozwiązań
8. Przetwarzanie informacji: Celowe i systematyczne radzenie sobie z informacjami (lub operowanie informacjami zorientowane na cel i systematyczne)

Również z punktu widzenia polityki, we wszystkich krajach podjęto różne działania, które są nadal rozwijane/opracowywane. Pomyślmy o europejskiej agendzie umiejętności cyfrowych.

Dlatego nie omawiamy ich szerzej w ramach tego podręcznika, ale w każdym kraju będziemy odwoływać się do istniejących innych inicjatyw dla osób, które mają potrzebę zdobycia większych umiejętności cyfrowych.

1.4 BADANIA OTWARTE

Jak napisano powyżej, coraz ważniejsze jest, aby pracownicy posiadali nie tylko umiejętności zawodowe lub związane z wykonywaną pracą, ale muszą również posiadać umiejętności, które czynią ich zwinnymi i odpornymi. Dotyczy to w szczególności ducha przedsiębiorczości, zdolności twórczych, chęci do nauki, kapitału społecznego i kulturowego, umiejętności komunikacyjnych, ale także umiejętności cyfrowych. I nie tylko muszą posiadać te 21st i umiejętności przedsiębiorcze, ale najlepiej również muszą być w stanie udowodnić te umiejętności.

W tym szkoleniu uczestnicy mają szansę odkryć swoje umiejętności 21ST i przedsiębiorcze oraz uzyskać za nie uznanie i podziękowania. Zrobimy to poprzez wydawanie odznak Open Badges za zdobyte umiejętności.

"Open Badges to weryfikowalne stwierdzenia uznające osiągnięcia, kompetencje, talenty, przynależność lub aspiracje danej osoby" (<https://www.openrecognition.org/resources/>)

Open Badges, opracowane przez Fundację Mozilla, są wizualnymi tokenami osiągnięć, przynależności, autoryzacji lub innych relacji zaufania, które można udostępniać w sieci.

Odznaki Otwarte zawsze mają taką samą strukturę. Zawsze istnieje główna kompetencja, z którą związana jest odznaka Open Badge. Nazwa Odznaki wskazuje na konkretną dziedzinę, w której została zdobyta wiedza. Do tego dochodzą kryteria przyznawania odznaki Open Badge dla poszczególnych osób.



9. Mądrość medialna: bezpieczne, krytyczne i mądre korzystanie z mediów w celu uczestniczenia w Życiu społecznym
10. Podstawowe umiejętności informatyczne: rozumienie działania technologii i umiejętność jej wykorzystania
11. Myślenie cyfrowe: zdolność do analizowania złożonych problemów, rozpoznawania istoty, dostrzegania wzorców i znajdowania systematycznych rozwiązań
12. Przetwarzanie informacji: Celowe i systematyczne radzenie sobie z informacjami (lub operowanie informacjami zorientowane na cel i systematyczne)

Również z punktu widzenia polityki, we wszystkich krajach podjęto różne działania, które są nadal rozwijane/opracowywane. Pomyślmy o europejskiej agendzie umiejętności cyfrowych.

Dlatego nie omawiamy ich szerzej w ramach tego podręcznika, ale w każdym kraju będziemy odwoływać się do istniejących innych inicjatyw dla osób, które mają potrzebę zdobycia większych umiejętności cyfrowych.

1.5 BADANIA OTWARTE

Jak napisano powyżej, coraz ważniejsze jest, aby pracownicy posiadali nie tylko umiejętności zawodowe lub związane z wykonywaną pracą, ale muszą również posiadać umiejętności, które czynią ich zwinnymi i odpornymi. Dotyczy to w szczególności ducha przedsiębiorczości, zdolności twórczych, chęci do nauki, kapitału społecznego i kulturowego, umiejętności komunikacyjnych, ale także umiejętności cyfrowych. I nie tylko muszą posiadać te 21st i umiejętności przedsiębiorcze, ale najlepiej również muszą być w stanie udowodnić te umiejętności.

W tym szkoleniu uczestnicy mają szansę odkryć swoje umiejętności 21ST i przedsiębiorcze oraz uzyskać za nie uznanie i podziękowania. Zrobimy to poprzez wydawanie odznak Open Badges za zdobyte umiejętności.

"Open Badges to weryfikowalne stwierdzenia uznające osiągnięcia, kompetencje, talenty, przynależność lub aspiracje danej osoby" (<https://www.openrecognition.org/resources/>)

Open Badges, opracowane przez Fundację Mozilla, są wizualnymi tokenami osiągnięć, przynależności, autoryzacji lub innych relacji zaufania, które można udostępniać w sieci.

Odnaki Otwarte zawsze mają taką samą strukturę. Zawsze istnieje główna kompetencja, z którą związana jest odznaka Open Badge. Nazwa Odznaki wskazuje na konkretną dziedzinę, w której została zdobyta wiedza. Do tego dochodzą kryteria przyznawania odznaki Open Badge dla poszczególnych osób i być może inne dodatkowe informacje.



Odznaka Open Badge to coś więcej niż tylko wirtualna naklejka. Odznaka przechowuje cyfrowe informacje o emitencie i kryteriach jej nadania. Ponadto, może zawierać dowody potwierdzające twierdzenie. Te informacje sprawiają, że odznaki Open Badge są weryfikowalne przez inne osoby, takie jak przyszli pracodawcy w celu identyfikacji czyichś kompetencji. Cyfrowe odznaki Open Badge reprezentują bardziej szczegółowy obraz niż CV czy Życiorys, ponieważ mogą być prezentowane w ciągle zmieniających się kombinacjach, tworząc stale ewoluujący obraz uczenia się danej osoby przez całe życie. Reprezentują one umiejętności, wiedzę lub osiągnięcia, które dana osoba zdobyła w życiu osobistym i zawodowym.

Jeśli chodzi o wizualizację i wyświetlanie Open Badges, ważną cechą jest to, że posiadacz Open Badge może przechowywać wszystkie zdobyte kompetencje w jednym miejscu. W przeciwieństwie do certyfikatów, gdzie ma się kilka dokumentów (Świadectwo ukończenia szkoły średniej, certyfikaty z kursów itp.). Open Badges, ponieważ jest to narzędzie i system cyfrowy, może przechowywać wszystkie dowody nabytych umiejętności i kompetencji w jednym miejscu. Jest to z jednej strony łatwe do przechowywania, a z drugiej łatwe do porównania i pokazania, jakie ma się umiejętności i osiągnięcia. Dodatkowo, ponieważ informacje są przechowywane w sieci, można je udostępniać na stronach internetowych, blogach, profilach w mediach społecznościowych, w portfolio online i w CV, a zatem można się nimi bezpośrednio dzielić z korzyścią albo w celu nawiązania kontaktu z potencjalnymi współpracownikami, znalezienia (nowej) pracy, albo po prostu w celu uwidocznienia własnych umiejętności, osiągnięć i wiedzy.

Badge Wiki jest świetną stroną, którą warto odwiedzić, jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o Open Badges. Możesz tu znaleźć różne tematy, takie jak "Czym są odznaki?" "Dlaczego odznaki?" "Badania nad odznakami" i "Przykłady odznak":

https://badge.wiki/wiki/Main_Page



Open Badges opiera się na pracach Fundacji MacArthura i Fundacji Mozilla. W 2010 roku zapoczątkowany został ruch Open Badge. Na stronie . Oprogramowanie, specyfikacja OpenBadges 2.0, zostało opracowane przez globalne konsorcjum IMS. Jest to oprogramowanie open source i może być używane na platformach do wydawania, zdobywania i zarządzania odznakami Open Badges. Istnieje wiele platform, które korzystają z tego oprogramowania.

W tym warsztacie wybraliśmy Badgecraft jako platformę dla kolekcji odznak z następujących powodów: Badgecraft wywodzi się z innego projektu Erasmus+ i posiada tłumaczenia w wielu językach. Posiada przyjazną dla użytkownika aplikację dla zdobywców odznak, Badge Wallet. Dzięki tej aplikacji, zdobywcy mogą przysyłać dowody i przechowywać swoje odznaki. Stąd mogą je wyświetlać na mediach społecznościowych, wysyłać w wiadomości tekstowej lub mailowo. Badgecraft dzieli ideały dla Open Recognition of Life Long Learning i nie jest drogi w użyciu. Przed rozpoczęciem pracy z Open Badges jako organizacja, powinieneś stworzyć konto organizacyjne na platformie Open Badges . Więcej informacji na temat tworzenia tego konta można znaleźć na stronie: <http://sharebadges.eu/364-2/>

Patrz wyżej:

<http://sharebadges.eu/364-2/>

W tej części dowiemy się o odznakach Open Badges. Czym są odznaki Open Badges i co z tego wynika dla Ciebie?

W celu wyjaśnienia uczestnikom Open Badges istnieją pewne materiały, które są pomocne: dla różnych języków zobacz:

<http://sharebadges.eu/>

Dostępna jest animacja, która wyjaśnia, czym są odznaki Open Badges i co można z nimi zrobić. Dostępna jest również infografika wyjaśniająca różnych interesariuszy i sposoby wykorzystania odznak Open Badges.

Możesz użyć tekstów i grafik pod spodem, aby wyjaśnić, czym są odznaki Open Badge, jakie mają zastosowanie podczas warsztatów i pomóc uczestnikom w rozpoczęciu pracy.

Proszę spojrzeć na ten film, aby dowiedzieć się o otwartych odznakach. Podczas tego warsztatu będziesz miał szansę odkryć swoje 21. i przedsiębiorcze umiejętności. Za te umiejętności możesz zdobyć odznaki, dzięki czemu będziesz mógł pokazać innym, jakie umiejętności posiadasz. W każdym warsztacie będziemy omawiać różne umiejętności, które należą do omawianego tematu i jak możemy połączyć z tym odznaki. Na koniec będziesz miał nie tylko pojęcie o swoich umiejętnościach, ale także odznaki potwierdzające Twoje umiejętności.



[Press here to go back](#)

What is an Open Badge?

An Open Badge is a visual, digital and reliable proof of a skill or competence that someone has acquired.

It shows:

- **WHO** issued the badge,
- to **WHOM** and
- **WHAT** someone has done to gain this badge.



Badge name
Badge URL (description)
Badge criteria
Badge image
Issuer
Issue date
Recipient
Tags
Alignment (standards)
Expiration date
Evidence URL

Jak mogę zdobywać Odznaki Cyfrowe?

Odznaki mogą być zdobywane poprzez aplikację, BadgeWallet. Jak tylko umieścisz tę aplikację na swoim telefonie, możesz zacząć z niej korzystać. Organizacja, w której się uczysz, przygotowała dla Ciebie odznaki do zdobycia. Każda odznaka składa się z zadań, do każdego zadania możesz napisać tekst lub przesłać plik, który musi być zatwierdzony przez organizację. Kiedy to się uda, automatycznie zdobędziesz odznakę i pozostanie ona w BadgeWallet. Z BadgeWallet możesz udostępniać odznaki przez e-mail, WhatsApp lub media społecznościowe. Organizacja może również dać Ci certyfikat jednej lub więcej odznak, które zdobyłeś.



Why earn Open Badges?

You learn everywhere and throughout your life. But not all learning is stated on your diploma. Yet it is often those skills that future employers are waiting for. More and more organisations work with badges and you can earn them as a proof of what you have learned.

How do I earn Open Badges?

Badges can be earned through an app, the Badge Wallet. As soon as you have put this app on your phone, you can start using it. The organisation has prepared badges and an instruction on how to earn it, which can be found in the app. Ask the organization where you are learning, which badges are available for you.

Show what you have learned

With the Open Badges you have earned you can supplement your CV or send it digitally to a future employer or school. It shows where and what you have learned. This way you can show that you have a lot to offer.

Download the Badge Wallet app to start with your badges!

1 Search for the app on your mobile device
Go to:
- Google Play (Android phone)
- App Store (iPhone)
Search the app Badge Wallet

2 Register yourself
Fill your e-mail and name. Choose a way to log in: -
- Facebook
- e-mail
- password

3 In dashboard
To claim a badge, push in the middle of the screen 'scan code'.

4 In dashboard
With the camera you can scan the QR code that you got from your organization

5 Receive your badge
Great, you can start earning badges now! You want to claim another one? ;-)

Co mam zrobić?

- Upewnij się, że masz dobry adres e-mail, z którym chcesz się później zgłosić.
- Pobierz aplikację BadgeWallet na swój telefon i zarejestruj się
- Zeskanuj kod QR swojej organizacji, aby uzyskać dostęp do odznaki
- Rozpocznij wyzwanie klikając na odznakę w folderze "projekty
- Nie masz sprawnego telefonu? Możesz też zarejestrować się przez stronę www.badgecraft.eu

link do strony <http://sharebadges.eu/364-2/>



1.6 JAK CZYTAĆ NINIEJSZĄ INSTRUKCJĘ

Niniejszy podręcznik ma na celu dostarczenie Tobie, jako trenerowi, więcej informacji na temat

- dlaczego kursy + jak zostały opracowane
- rzeczywista treść (co) kursów
- i jak mają być pomyślane.

Konieczne jest, aby sposób prowadzenia kursów przyczynił się do osiągnięcia celu. Nie sposób podkreślić znaczenia następnej części dotyczącej zasad i oczekiwanej postawy - są one waszym wspólnym wątkiem, jak zobaczycie w sposobie opracowania kursów.

Jeśli chodzi o konkretne zadania, gry, lodołamacze, nie ma tylko jednego możliwego przykładu, który sprawi, że osiągniesz cele /(pod)cele określone w tym podręczniku. Jeśli masz doświadczenie w szkoleniu i prowadzeniu zajęć grupowych, możesz wykorzystać swoje doświadczenie, kreatywność i pomysły na wykorzystanie różnych gier, znaleźć własne materiały, filmy wideo. Tak długo, jak będziesz wierny celom, które wyznaczyliśmy, różnicowanie może być atutem, zwłaszcza gdy w przyszłości będziesz prowadzić kursy regularnie.

Korzystaj więc z podręcznika na własny użytek - jako wskazówki, wykorzystuj zawarte w nim informacje, jednocześnie dbając o zachowanie celów oraz pożądanых zasad i podejścia.

Po rozdziale dotyczącym zasad i podejścia mamy 5 rozdziałów, czyli po jednym rozdziale na każdy warsztat.

Wszystkie są zgodne z tą samą logiką:

1. Najpierw ogólne wprowadzenie do treści tego warsztatu
2. Plan sesji: zawiera na jednej stronie wszystkie informacje dotyczące warsztatów.
3. Plan lekcji: jest to mapa drogowa zawierająca szczegółowe informacje i odesłanie do wszystkich potrzebnych materiałów, dla każdej części planu sesji.

1.5. 1 PODRĘCZNIK DLA 2 ODBIORCÓW

We wniosku projektowym obiecaliśmy zrobić podręcznik skierowany do kadry oraz podręcznik, który można wykorzystać w pracy z klientami podczas ich poszukiwań pracy. Badając treść, czytając i zaczynając montować nasze warsztaty, stwierdziliśmy, że oba te elementy będą się bardzo pokrywać, ponieważ kompetencje są takie same i to, czego chcemy, aby doświadczyli, jest mniej więcej takie samo. Zdecydowaliśmy więc, że na każdy warsztat przygotujemy tylko jeden podręcznik i jedną prezentację prowadzącą, ale określiliśmy, co jest potrzebne dla wszystkich, a co jest tylko niezbędną informacją dla pracowników. W prezentacjach slajdy, które są przeznaczone tylko dla pracowników ustawione są jako "ukryte".

To są właśnie te różnice:

1. Poziom zrozumienia, czym jest kompetencja
2. Poziom refleksji nad kompetencjami podczas warsztatów.
3. Podejście podczas pracy z klientami to dodatkowy element, na który zwracamy uwagę kadrze. Nie tylko dla trenerów ważna jest postawa podczas warsztatów, oczekujemy takiej samej postawy od każdego pracownika wobec swoich klientów podczas rozmowy i odkrywania kompetencji razem z nimi.

POZIOM ZROZUMIENIA

Chcemy, aby uczestnik zrozumiał, jakie kompetencje są ważne w obecnym kontekście rynku pracy. Podczas warsztatów omawiamy je i na bardzo podstawowym poziomie jak to można zaobserwować (zobaczyć, usłyszeć, poczuć) w zachowaniu. Nie nurkujemy bardzo głęboko w różne poziomy czy ścieżki rozwoju.

Nauczyciel, trener pracy lub inny personel w instytucjach świadczących usługi, które wspierają ludzi w zdobyciu lub utrzymaniu pracy, nie tylko musi wiedzieć, jakie są ważne kompetencje, ale także musi rozumieć ścieżkę rozwoju w ramach określonej kompetencji, od bardzo podstawowej do eksperckiej. Niekoniecznie mamy dużo czasu, aby przejść przez wszystkie opisane poziomy, ale upewniamy się, że rozumieją, że są poziomy i odsyłają do dostępnych informacji, albo w osobnym dokumencie z samym opisem, albo do tego podręcznika.

REFLEKSJA



Warsztaty są konstruowane w taki sposób, że jest dużo miejsca na autorefleksję i uczenie się przez działanie. Uczestnicy będą również bardziej uważni w obserwowaniu zachowań poprzez sposób, w jaki zbudowaliśmy warsztaty, zarówno wprost, jak i pośrednio. Poprzez większą refleksję nad tym, co się robiło, można zacząć wprowadzać zmiany w zachowaniu (gdy jest to potrzebne) i zrozumieć, że już teraz można być dobrym w niektórych kompetencjach, z których wcześniej nie zdawało się sobie sprawy.

Kierując je do pracowników, nie tylko prosimy o refleksję nad ich własnym zachowaniem w kontekście zawodowym i tym, jak mogą wykorzystać omawiane przez nas kompetencje do wspierania swoich klientów, ale dodajemy 2 dodatkowe pytania refleksyjne:

1. Jak mógłbyś - jako trener pracy/nauczyciel - wykorzystać te umiejętności (zawsze używaj konkretnej kompetencji), aby wspierać swojego klienta?
2. W jaki sposób możesz przekonać się, że omawiane kompetencje są obecne u Twoich klientów poprzez zachowanie, które zaobserwowałeś w ciągu ostatniego tygodnia (tygodni). Ważne jest, aby trener pracy/nauczyciel rozumiał, że mogą to być drobne rzeczy: - klient wykazuje inicjatywę podczas umawiania się na nowe spotkanie, jest na tyle zorganizowany, że każdego wieczoru jest w szkole na czas, aby odebrać dzieci,...

PODEJŚCIE

Podczas warsztatów dla pracowników zagłębiamy się w postawę, którą tłumaczymy również trenerom na warsztaty. Wszystko w następnym rozdziale/bloku bezpośrednio poniżej (1.6) liczy się więc również podczas indywidualnej pracy z klientami.

Podczas warsztatu "wprowadzenie do umiejętności entr21" część z tej części jest wspomniana wprost, ale zakładamy, że pracownicy zdobyli już te informacje/wiedzę gdzie indziej. W warsztacie jest ona poruszana raczej jako przypomnienie. Szkolenie zorientowane na siłę pracy z nastawieniem na wzrost jest samodzielne i może obejmować już kilka dni. Aby umożliwić wybór przynajmniej kilku dodatkowych materiałów szkoleniowych, udostępniliśmy kilka dodatkowych slajdów, ale jeśli chcesz naprawdę zagłębić się w temat ze swoimi pracownikami/kolegami, potrzebujesz więcej czasu niż pół dnia na wprowadzenie.

1.6 ZASADY I OCZEKIWANA POSTAWA PRZY PROWADZENIU SZKOLEŃ/WARSZTATÓW

Zanim zagłębimy się w treść warsztatów, podajemy również ramy działania, sposób, w jaki warsztaty powinny być prowadzone. Podczas każdego warsztatu mogą pojawić się nieoczekiwane sytuacje, pytania, których nie przewidziałeś lub które nie zostały jeszcze opisane. Wychodząc od podanych ram, każdy nauczyciel otrzymuje nie tylko treści, ale także kompas dotyczący tego, jak to najlepiej zrobić. Zakładamy, że cel, który chcemy osiągnąć poprzez warsztaty, zostanie najlepiej osiągnięty, jeśli będziemy stosować następujące zasady, wartości, sposób myślenia i podejście.

PODSTAWOWE ZASADY

Klient w centrum:

Ważnym punktem wyjścia jest to, że uczestnik zna siebie najlepiej, a zatem może określić kierunek i interpretację swojego życia i wiedzieć, co robić, myśleć, a czego nie robić. W warsztacie z pewnością przekłada się to również na wybór, jakiego można dokonać po zakończeniu punktu wyjścia (patrz niżej), na jakie dodatkowe warsztaty można się jeszcze zdecydować lub nie.

Zero wykluczenia

Z zasady wszyscy ludzie są mile widziani na warsztatach. Rozmawiamy z ludźmi z wyprzedzeniem i jeśli sesja grupowa nie jest dobrym momentem edukacyjnym dla danej osoby, możemy zdecydować inaczej dla tej osoby. Zależy to od potrzeb i pragnień osoby, która stoi przed nami, nie jest to oparte na z góry ustalonych obiektywnych kryteriach (jak np. wiek, płeć, dyplom,...)

Nic o nas bez nas

Rozmawiamy z uczestnikami, a nie o nich. Zawsze będą oni zaangażowani w kolejne kroki i to oni podejmują decyzje. Jeśli z jakiegoś powodu decyzję musi podjąć trener, osoba ta zawsze zostanie poinformowana o jej powodach.

Platforma badgecraft (por. infra - platforma, której używamy do wydawania odznak kompetencyjnych) jest również zbudowana w ten sposób.

Miejsce, a potem pociąg:

osoba może najlepiej trenować te umiejętności w miejscu pracy. Podczas warsztatów nie ma czasu na ćwiczenie kompetencji, ale kiedy osoba wie, jakie zachowania są wymagane, może zacząć nad nimi pracować zarówno w kontekście prywatnym, jak i w miejscu pracy.

VALUES

Dlaczego pracujemy w oparciu o wartości? Wartości to punkty odniesienia. Wartości pomagają zdefiniować sposób pracy. Wartości nie są celami. Cele można osiągnąć, wartości nie. Wartości można porównać z kompasem etycznym/moralnym. Wartości wskazują, dlaczego i jak robisz pewne rzeczy. Wartości znacznie ułatwiają podejmowanie decyzji i wyborów.



Poprzez wyraźne podkreślenie kilku wartości wskazujemy, jak chcielibyśmy, aby warsztaty były prowadzone. W ten sposób możemy zapewnić, że bez względu na to, kto prowadzi warsztat, ma on duży wspólny mianownik dzięki sposobowi, w jaki jest prowadzony. Wartość może być przecież przełożona na zachowanie, w sposób, w jaki proces jest kierowany podczas warsztatu. Nie tylko treść jest ważna, ale równie cenna (pamiętaj o tym słowie) jest forma, w jakiej się to odbywa.

Poniższe wartości są ściśle związane z zasadami, o których krótko wspomnieliśmy powyżej. Ważne jest, aby wszyscy uczestnicy wiedzieli, że zaczynamy od tych wartości:

1. Świadomy wybór

Oznacza to, że dana osoba otrzymuje opcje do wyboru, znając szczegóły, korzyści, ryzyko i oczekiwany wynik każdej z nich. Upewniamy się, że każdy uczestnik w pełni rozumie te opcje i możliwości oraz że może wybierać konsekwentnie w ramach swoich preferencji i ze zrozumieniem konsekwencji swoich wyborów.

W trakcie warsztatów będzie się to głównie przejawiało, kiedy będziemy zmuszać uczestników do rozważenia konsekwencji posiadania lub nieposiadania/rozwijania określonej kompetencji. Uczestnicy dowiadują się przede wszystkim, jaki wpływ na szanse na pracę, do której aspirują, będzie miało posiadanie określonej kompetencji lub wykazywanie określonych zachowań.

2. Poufność

Poufność odnosi się do zobowiązania osoby do zabezpieczenia powierzonych informacji.

Podczas warsztatów oznacza to, że prosimy wszystkich uczestników o oświadczenie, że wszystkie informacje udostępnione podczas kursu będą przechowywane i nie zostaną w żaden sposób wykorzystane w późniejszym czasie.

MINDSET

Kurs pośrednio zachęca/ stara się umożliwić ludziom growth mindset, co po raz pierwszy stwierdziła Carol Dweck. Tutaj znajdziesz streszczenie jej pracy, więcej można znaleźć w jej książkach i w Internecie.

wszystko: od światopoglądu po relacje międzyludzkie. Carol Dweck wyjaśnia następnie, dlaczego to nie tylko nasze umiejętności i talenty są motorem sukcesu, ale to, czy podchodzimy do naszych celów z nastawieniem stałym czy rozwojowym.

Zgodnie z ideą agile mindset, gdzie za punkty wyjścia zawsze bierzemy otwartość, przejrzystość i możliwość uczenia się. Skupiając się na zmianie postaw i zachowań, Dweck zapewnia wgląd w pytanie: czy każdy jest do tego zdolny?

Chodzi o osobistą wiarę w "dyspozycyjność". Zawsze patrzysz na swoje możliwości uczenia się z osobistego nastawienia.

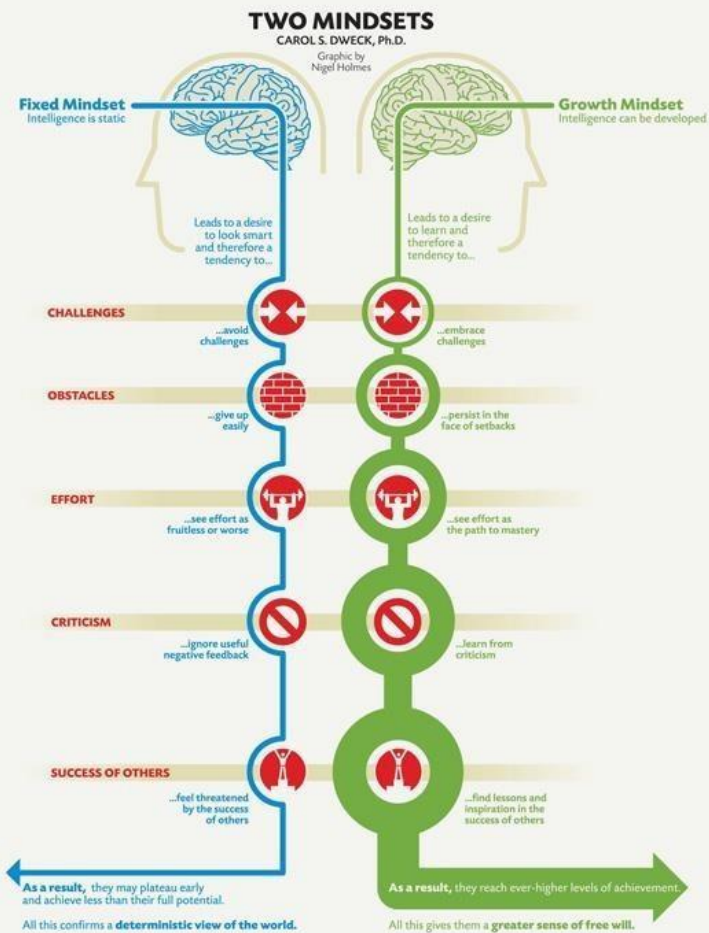
Używamy na to wielu pięknych i różnych słów, takich jak: kompetencja, predyspozycje, zdolności, talent, umiejętności, zdolności, możliwości itp.

Często wszystkie te słowa podsumowujemy słowem: inteligencja. Ale jeśli spróbujemy podsumować wszystkie te słowa i zadać następujące pytanie:

Czy inteligencja jest wrodzona czy nie?

Fixed mindset vs growth mindset: różne stwierdzenia związane z Fixed i Growth mindset

Stały sposób myślenia	Nastawienie na wzrost
Osoby, które uważają swoją osobowość lub inteligencję za niezachwianą, mają ustalony sposób myślenia. Uważają, że ani osobowość, ani inteligencja nie podlegają zmianom i czują potrzebę ciągłego udowadniania swojej wartości w każdej sytuacji.	Osobowość lub cechy mogą poprawić lub zmienić cię w czasie. Przyszłość oferuje możliwości rozwoju, nawet w trudnych czasach. Sposób myślenia nastawiony na rozwój
Charakterystyczne stwierdzenia fixed mindset	Charakterystyczne stwierdzenia nastawienie na wzrost
Osobowość jest czymś oczywistym.	Inteligencję można wytrenować.
Inteligencja jest cechą trwałą.	Mózg jest organem wzrostu.
Otrzymujesz je wraz z narodzinami, to jest dane.	Zawsze można się uczyć i rozwijać.
Przeszkody mogą zająć innych, nie mnie	Bariery to wyzwania, które należy rozwijać.
Sukces rzuca na kolana.	Sukces to nauka i wytrwałość, nawet w obliczu niepowodzeń.
'Przekonania' są ukierunkowane na oceny.	Przekonania" mają na celu zmianę
'Nie mogę tego zrobić'	'Nie mogę tego zrobić YET'



Teraz, oczywiście, są to dwie skrajności. Większość ludzi ma oba mindsety (forma mieszana), a jeden z nich jest dominujący.

Teraz wyobraź sobie, że wierzysz, że wszystkie twoje cechy są faktem stałym, czyli fixed mindset. Wtedy, według Dweck, rodzi to chęć ciągłego udowadniania swojej wartości. Właściwie ma to sens, bo jeśli wierzysz, że masz określoną ilość inteligencji, określoną osobowość lub ustalony kompas moralny, to nie masz innego wyjścia, jak udowodnić, że masz ich wystarczająco dużo wszędzie: w związkach, na studiach, w środowisku pracy, w karierze, w sporcie i grach itp. Wspólne jest to, że ludzie zawsze szukają potwierdzenia własnego charakteru, osobowości czy inteligencji. Każda sytuacja zawsze przebiega według ustalonego schematu: Czy zostanę zaakceptowany lub odrzucony, Czy odniosę sukces lub porażkę? Czy widzą mnie jako inteligentnego czy głupiego? Czy wkrótce pocuję się zwycięzcą czy przegranym?

Nie myśl, że z fixed mindset nie da się osiągnąć absolutnego szczytu, historia udowadnia, że jest inaczej. Jednak liderzy ze stałym sposobem myślenia są często mniej przyjemnymi osobowościami, co oznacza, że również regularnie zdobywają miejsce w historii.

Jest też wystarczająco dużo menedżerów z ustalonym sposobem myślenia, tak jak jest więcej niż wystarczająco pracowników z tym sposobem myślenia. Według Dweck, fixed mindset zazwyczaj zawsze negatywnie wpływa na wszystkie aspekty twojego życia.

Krok do growth mindset można zrobić, gdy tylko zdasz sobie sprawę, że możesz zmienić rzeczy. Robiąc miejsce na zmiany, growth mindset wraca do obrazu, ponieważ argumentem jest to, że każdy jest w stanie pracować nad growth mindset!

Przecież ten **growth mindset opiera się na przekonaniu, że można zmienić podstawowe cechy dzięki własnym wysiłkom**. Bierze się z przekonania, że każdy może się zmienić i rozwinąć poprzez zastosowanie i doświadczenie. Niezależnie od początkowych talentów i predyspozycji, zainteresowań, charakteru czy "temperamentu".

Według Dweck ta świadomość jest niezwykle ważna, ponieważ otwiera drogę do tego, by faktycznie móc zmienić to, do czego dążysz i co postrzegasz jako sukces. Robisz to poprzez zmianę definicji, znaczenia i wpływu porażki. Dzięki temu natychmiast zmieniasz najgłębsze znaczenie wysiłku. Jeśli podążasz za tym sposobem myślenia, przestrzeń do rozwoju i doskonalenia się poprzez naukę pojawi się automatycznie.

Dweck twierdzi, że sztywny sposób myślenia może się zmienić, ale może to nastąpić tylko wtedy, gdy człowiek nauczy się, że ten sposób myślenia musi być dostosowany, aby iść do przodu. Pomocna dłoń rodziców, przyjaciół, nauczyciela czy trenera jest ważnym punktem wyjścia do rozwoju. Resztę robi już sama osoba, ponieważ wykształca się w niej nastawienie na wzrost, co stymuluje dalszy rozwój.

Według niej jest prawdopodobne, że osoby z nastawieniem na wzrost będą nadal ciężko pracować pomimo niepowodzeń, a na ich własny pogląd na inteligencję może dodatkowo wpływać wsparcie środowiskowe.

Jak można wspierać uczestników w trakcie kursu?

Przede wszystkim chwal etykę pracy, a nie inteligencję czy talent. Proces jest wielokrotnie ważniejszy niż wynik. O jaką stawkę toczy się gra? Ile wysiłku wymagało to działanie? Jakie strategie zostały wykorzystane? Na czym polegała ich wytrwałość? Jak podchodzono do wyzwania, na czym się skupiano? I wreszcie: Jaka jest poprawa? Ten proces tworzy nastawienie na wzrost!

PODEJŚCIE

W ramach warsztatów pracujemy w oparciu o **podejście siłowe**.

Ten sposób pracy oparty jest na zasadach, wartościach i sposobie myślenia opisanym powyżej i opiera się na kilku elementach koncentracji:

- pożądaną sytuacji (zamiast problemu),
- na już osiągniętych sukcesach (a nie na błędach i porażkach),
- na kompetencjach i możliwościach (zamiast na słabościach i ograniczeniach),
- na sukcesach (a nie na analizach problemu),
- na kroku po kroku (a nie na wielkim skoku).

Często ludzie są mocno skoncentrowani na problemach i wadach. Myślą, że wiedząc dużo o problemie, wadzie, przyczynie i winowajcy, rozwiązanie pojawia się na horyzoncie. Chodzi o to, że rozwiązanie nigdy nie pojawi się bez dokładnej analizy.

W ramach podejścia zorientowanego na siłę nie zagłębialiśmy się w problemy, lecz w sukcesy. Badamy, co pomaga i co już pomogło w dążeniu do celu.

Pracujemy zorientowani na sukces i szukamy przyczyn sukcesu.

Praca zorientowana na siłę to potężna, pozytywna metoda wprowadzania zmian w ludziach, zespołach i organizacjach. Jest to sprawdzona metoda, która działa!

Założenia

1. Rób więcej tego, co działa dobrze lub lepiej.

Wierzcie lub nie, po prostu róbcie więcej tego, co działa i odkryjcie, że skupienie uwagi na kreatywności do pracy nad poprawą.

2. Żaden problem nie pojawia się dwadzieścia cztery godziny na dobę.



Szukamy więc wyjątków: kiedy problem występuje rzadziej lub wcale? I co w tych sytuacjach robimy inaczej?

3. Ludzie są kompetentni.

Ludzie wydają się mieć zasoby i cechy, aby rozwiązać swoje problemy. Spójrz w swoją przeszłość, jak wcześniej radziłeś sobie z problemami. Albo po prostu spójrz na to, jak trzymasz się w pionie w bardzo trudnych sytuacjach

4. Skup się na przyszłości.

Ciągle mówienie o tym, co poszło źle w przeszłości, jest liczeniem na lepszą przeszłość. Lepiej skupić się na przyszłości: założmy, że nie masz już tego problemu, co jeszcze jest?

5. Krok po kroku.

Małe kroki rozpoczynają pozytywny ruch, w kierunku rozwiązania.

Chodzi o to, co dzieje się między ludźmi, a mniej o to, co się ma i kim lub czym się jest. Praca zorientowana na siłę skupia się więc na zachowaniu.

Postawa konwersacyjna trenera zorientowanego na siłę charakteryzuje się eksploracją kooperacyjną. Oznacza to, że przełożony szuka wspólnie z drugą osobą. Uzasadnieniem jest to, że nikt nie wie lepiej. Trener zorientowany na siłę z pewnością nie ma ostatniego słowa na temat tego, co ludzie powinni poprawić w swoim życiu. Pracownik zorientowany na siłę słucha uważnie, regularnie podsumowuje i kieruje rozmową za pomocą pytań zorientowanych na siłę. Poszerza perspektywę i odsłania opcje i możliwości. W razie potrzeby udziela też rad i wskazówek, ale też natychmiast je porzuca, jeśli okazuje się, że nie padają one na podatny grunt. Rada jest przedstawiana, a nie narzucana.

Innym ważnym aspektem postawy jest udzielanie komplementów i docenienie. Trener zorientowany na siłę stara się wczuć w sytuację drugiej osoby bez uprzedzeń, jest autentycznie ciekawy i jasno wyraża swoje zrozumienie. Komplementy dają siłę i uznanie. Dobrze ułożony i serdeczny komplement daje nam potwierdzenie skutecznego i silnego zachowania. Komplementy możemy dawać bezpośrednio, wyrażając szczerze pozytywne uznanie: "Wow, świetnie, że to zrobiłeś!". Innym, być może bardziej skutecznym sposobem jest komplement pośredni poprzez poproszenie drugiej osoby o komplementowanie siebie: "Jak sobie z tym poradziłeś?".

Z grubsza rzecz biorąc, pracę zorientowaną na siłę można podzielić na sześć kroków

1. Podłączenie
2. Wybór życzenia zmiany
3. Wizualizacja chęci zmiany

4. Nazwanie wyjątków pozytywnych
5. Krok do przodu
6. Monitorowanie postępów

W ramach naszych warsztatów Entr21 metodę zorientowaną na siłę można rozpoznać po postawie i podejściu trenerów, jak również w strukturze warsztatów. Na początku warsztatu zawsze znajdzie się miejsce na lodołamacze i wzmacnianie dynamiki grupy. Oczekiwania uczestników są kwestionowane, a uczestnicy mają okazję do refleksji nad własnymi mocnymi stronami i potrzebami. Jasno formułuje się, czego będzie dotyczył warsztat i na podstawie ćwiczeń doświadczalnych zachęca się uczestników do refleksji nad cechami, talentami, kompetencjami i sytuacjami, w których mogliby je wykorzystać w przeszłości (a także w przyszłości). Warsztaty kończą się indywidualnym punktem działania, który można wprowadzić w życie. Moment oceny indywidualnej i grupowej jest uniwersalny dla każdego warsztatu i rozpoznawalny dla uczestników. W ten sposób wizualizowany jest postęp, utrwalany przez system otwartych odznak, które służą do przeliczania tego postępu.

2. WPROWADZENIE DO UMIEJĘTNOŚCI ENTR21

2.1 WPROWADZENIE DO UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I 21ST WIEKU

W każdym zawodzie potrzebne są umiejętności i można je podzielić na umiejętności techniczne, potrzebne do wykonywania konkretnej pracy, oraz umiejętności bardziej horyzontalne, zwane też kompetencjami kluczowymi lub 21st i przedsiębiorczymi. Są to umiejętności potrzebne w każdym zawodzie, choć sposób ich pokazania będzie inny w zależności od stanowiska. Na przykład.

Wyróżniliśmy 4 duże bloki umiejętności Entr21, które są uznawane za ważne w każdej sytuacji zawodowej. Sposób, w jaki to się przekłada, może być oczywiście różny i może być zdefiniowany w zależności od zawodu (grupy), ale ogólnie umiejętności można podzielić na 4 poniższe grupy. Szczegółowe informacje na temat umiejętności można znaleźć pod każdym z poszczególnych bloków. Nie musisz zagłębiać się w to bardzo szczegółowo w tym wprowadzeniu. Celem jest teraz, aby uczestnicy otrzymali jasny obraz tego, co mamy na myśli w kontekście warsztatów. To powinno pomóc im w dokonaniu jasnego wyboru kolejnego kroku w eksploracji umiejętności.

Dla kolegów, innych pracowników ciekawe jest bardziej szczegółowe zapoznanie się z poszczególnymi poziomami biegłości i modelem progresji. Dla nich warto to pokazać lub odnieść się do tego, aby później do tego zajrzeć.

2.1.1 UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE

PRACA Z INNYMI

Inspiruj, angażuj i włączaj innych do działania

- Pracuj i współpracuj z innymi, aby rozwijać pomysły i przekształcać je w działania
- Sieć
- Rozwiązywanie konfliktów i pozytywne stawianie czoła konkurencji w razie potrzeby

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Słuchaj aktywnie.	Mogę pokazać empatia wobec innych.	Mogę omówić korzyści ze słuchania pomysłów innych ludzi na realizację moich (lub mojego zespołu) celów.	Mogę słuchać pomysły innych ludzi na tworzenie wartości bez okazywania uprzedzeń.	Mogę słuchać moich użytkowników końcowych.
Zespół w składzie.	Jestem otwarty na pracę w pojedynkę jak i z innymi, odgrywanie różnych ról i przyjmowanie niektórych odpowiedzialność.	Jestem skłonny zmienić swój sposób pracy w grupie.	Mogę pracować z różnymi osobami i zespołami.	Dzielę się odpowiedzialnością za działania tworzące wartość z członkami mojego zespołu
Pracujcie razem.	Jestem otwarty na angażowanie innych w moje działania związane z tworzeniem wartości.	Mogę uczestniczyć w prostych działaniach tworzących wartość.	Potrafię wnieść konstruktywny wkład w podejmowanie decyzji w grupie.	Potrafię stworzyć zespół ludzi, którzy potrafią współpracować w działaniu tworzącym wartość.

Rozwiń swoją sieć.	Potrafię wyjaśnić znaczenie i formy stowarzyszenia, współdziałania i wsparcia rówieśniczego (na przykład rodzina i inne społeczności).	Jestem otwarty na nawiązywanie nowych kontaktów i współpracę z innymi (osobami i grupami).	Potrafię wykorzystać relacje, które mam, aby uzyskać wsparcie, którego potrzebuję, aby przekuć pomysły w działania, w tym wsparcie emocjonalne.	Mogę nawiązać nowe relacje, aby uzyskać wsparcie, którego potrzebuję, aby przekształcić pomysły w działania, w tym wsparcie emocjonalne (np. dołączenie do grona mentorów).
Odbij.	Mogę znaleźć przykłady wielkich porażek, które stworzyły wartość.	Mogę zapewnić przykłady chwilowych niepowodzeń, które doprowadziły do wartościowych osiągnięć.	Mogę się zastanowić na porażki (moje i innych ludzi), zidentyfikować ich przyczyny i wyciągnąć z nich wnioski.	Mogę ocenić, czy i jak osiągnąłem swoje cele, dzięki czemu mogę ocenić swoje wyniki i wyciągnąć z nich wnioski.
Ucz się, aby się uczyć.	Mogę podać przykłady, które pokazują, że moje zdolności i kompetencje wzrosły wraz z doświadczeniem.	Mogę przewidzieć, że moje zdolności i kompetencje będą rosły wraz z doświadczeniem, poprzez zarówno sukcesy, jak i porażki.	Potrafię zastanowić się nad przydatnością moich ścieżek edukacyjnych dla moich przyszłych możliwości i wyborów.	Zawsze szukam możliwości poprawy swoich mocnych stron i zmniejszenia lub zrekompensować moje słabości.

MOBILIZOWANIE INNYCH

Inspiruj, angażuj i wciągaj innych na pokład.

- Inspirowanie i zachęcanie odpowiednich interesariuszy
- Uzyskaj wsparcie potrzebne do osiągnięcia wartościowych wyników
- Wykazanie się skuteczną komunikacją, perswazją, negocjacjami i przywództwem

Wątek	Poziom 1	Poziom 2	Poziom 3	Poziom 4
Przekonaj.		Potrafię przekonać innych poprzez dostarczając szeregu argumentów.	Potrafię przekonać innych poprzez dostarczając dowodów na moje argumenty.	Potrafię przekonać innych odwołując się do ich emocji
Komunikuj się skutecznie.	Potrafię jasno przekazać innym swoje pomysły.	Potrafię perswazyjnie przekazać innym pomysły mojej drużyny, stosując różne metody (np. plakaty, filmy, role-play).	Potrafię przekazać pomysłowe rozwiązania projektowe.	Potrafię skutecznie komunikować wartość mojego (lub mojego zespołu) pomysłu interesariuszom z różnych środowisk.
Efektywnie korzystaj z mediów.	Mogę przedstawić przykłady inspirujących kampanii komunikacyjnych.	Potrafię omówić, jak różne media mogą być wykorzystane do dotarcia do odbiorców w różny sposób.	Potrafię wykorzystać różne metody, w tym media społecznościowe, do przekazywania pomysłów tworzących wartość. skutecznie.	Potrafię właściwie korzystać z mediów, pokazując, że jestem świadomy swojej publiczności i celu.
Weź odpowiedzialność.	Potrafię wykonywać zadania, za które jestem odpowiedzialny.	Czuję się komfortowo, biorąc odpowiedzialność za wspólne działania.	Potrafię wziąć odpowiedzialność indywidualną i grupową za wykonanie prostych zadań w wartości-tworzenie działań.	Potrafię przyjąć indywidualną i grupową odpowiedzialność w działaniach tworzących wartość.

Znajomość skutecznych i właściwych wzorców komunikacyjnych oraz umiejętność wykorzystania i dostosowania tej wiedzy w różnych kontekstach. Aby rozwinąć kompetencje komunikacyjne, należy stać się bardziej świadomym komunikatorem i wyższym samokontrolerem.

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
aktywne Słuchanie	Mogę pokazać empatia wobec innych.	Mogę omówić korzyści ze słuchania pomysłów innych ludzi na realizację moich (lub mojego zespołu) celów.	Mogę słuchać pomysły innych ludzi na tworzenie wartości bez okazywania uprzedzeń.	Mogę słuchać pomysły innych ludzi na tworzenie wartości bez okazywania uprzedzeń.
ćwiczyć empatię		zrozumieć percepcje tej osoby i wnioski, które ona wyciąga. rysuje na temat swoich doświadczeń życiowych	umiejętność zrozumienia stanowiska drugiej osoby	Rozumiem emocje ludzi i dobieram odpowiednią reakcję.
wskazówki niewerbalne	Rozumiem znaczenie komunikacji niewerbalnej.	Jestem świadomy swojej komunikacji niewerbalnej	Potrafię zwrócić uwagę na czyjeś niewerbalne wskazówki.	W komunikacji potrafię zauważyć, zrozumieć możliwe znaczenia czyjeś niewerbalne wskazówki. Zwracam uwagę na mój wskazówki niewerbalne.
reakcja	Jestem świadomy ważności reagowania na telefony, maile i prośby.		Potrafię zaplanować oś czasu moich odpowiedzi.	Na prośbę odpowiadam w terminie dead line, w miarę możliwości jak najszybciej.

Wątek (zidentyfikuj motyw przewijający się przez każdy wiersz tabeli).	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Aktywne słuchanie	Mogę pokazać empatia wobec innych.	Mogę omówić korzyści ze słuchania pomysłów innych ludzi na realizację moich (lub mojego zespołu) celów.	Mogę słuchać pomysły innych ludzi na tworzenie wartości bez okazywania uprzedzeń.	Mogę słuchać pomysły innych ludzi na tworzenie wartości bez okazywania uprzedzeń.
Okazywanie empatii		zrozumieć percepcje tej osoby i wnioski, jakie wyciąga ona na temat swojego Życia doświadczenia	umiejętność zrozumienia stanowiska drugiej osoby	budowanie relacji z jednostką lub określoną grupą kulturową
Skuteczne zaangażowanie	Mogę skupić się na praktykach kulturowychn tradycjach i wierze.		Skup się na zachowaniu i sytuacji, a nie na osobie	wzajemne korzyści i wzajemne uczenie się doświadczenie, w którym uczymy się od siebie nawzajem

2.1.2 SIŁA MYŚLENIA

DOSTRZEGANIE MOŻLIWOŚCI

Wykorzystaj swoją wyobraźnię i zdolności do identyfikacji możliwości tworzenia wartości.

- Identyfikacja i wykorzystanie możliwości tworzenia wartości poprzez badanie krajobrazu społecznego, kulturowego i gospodarczego.
- Określenie potrzeb i wyzwań, które należy zrealizować.
- Ustanowienie nowych połączeń i połączenie rozproszonych elementów krajobrazu w celu stworzenia możliwości tworzenia wartości."

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Identyfikować, tworzyć i wykorzystywać możliwości.	Potrafię znaleźć okazje do pomocy innym.	Potrafię rozpoznać możliwości tworzenia wartości w moich społeczności i otoczenia.	Potrafię wyjaśnić, co sprawia, że okazja do tworzenia wartości.	Potrafię proaktywnie szukać okazji do tworzenia wartości, także z konieczności.
Skup się na wyzwaniach	Mogę znaleźć różne przykłady wyzwań, które wymagają rozwiązań.	Potrafię rozpoznać wyzwania w mojej społeczności i otoczeniu, do których rozwiązania mogę się przyczynić.	Mogę zidentyfikować możliwości rozwiązywania problemów w alternatywny sposób.	Mogę na nowo zdefiniować opis wyzwania, tak aby alternatywne mogą pojawić się możliwości jego rozwiązania.
Odkryć potrzeby	Potrafię znaleźć przykłady grup, które skorzystały z rozwiązania danego problemu.	Potrafię określić potrzeby w mojej społeczności i otoczeniu, które nie zostały zaspokojone.	Potrafię wyjaśnić, że różne grupy mogą mieć różne potrzeby.	Mogę ustalić, którą grupę użytkowników i jakie potrzeby chcę zaspokoić poprzez tworzenie wartości.
Przeanalizuj kontekst.	Mogę powiedzieć, że różnica między różnymi obszarami, w których można tworzyć wartość (na przykład w domu, w społeczności, w środowisku naturalnym lub w gospodarce czy społeczeństwie).	Potrafię rozpoznać różne role, jakie odgrywa sektor publiczny, prywatny i trzeci w moim regionie lub kraju.	Mogę powiedzieć, że różnica między kontekstami tworzenia wartości (na przykład społeczności i sieci nieformalne, istniejące organizacje, rynek).	Mogę zidentyfikować moje osobiste, społeczne i zawodowe możliwości tworzenia wartości, zarówno w istniejących organizacjach, jak i poprzez zakładanie nowych przedsięwzięć.

KREATYWNOŚĆ

Rozwijaj kreatywne i celowe pomysły.

- Opracuj kilka pomysłów i możliwości tworzenia wartości, w tym lepsze rozwiązania dla istniejących i nowych wyzwań.
- Badaj i eksperymentuj z innowacyjnymi podejściami
- Łączenie wiedzy i zasobów w celu osiągnięcia wartościowych efektów

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Bądź ciekawy i otwarty	Mogę pokazać, że jestem ciekawa nowych rzeczy.	Potrafię odkrywać nowe sposoby wykorzystania istniejących zasobów.	Mogę eksperymentować ze swoimi umiejętnościami i kompetencjami w sytuacjach, które są dla mnie nowe.	Potrafię aktywnie poszukiwać nowych rozwiązań, które odpowiadają moim potrzebom.
Rozwijanie pomysłów	Potrafię rozwijać pomysły, które rozwiązują problemy dotyczące mnie i mojego otoczenia.	Samodzielnie i jako część zespołu potrafię rozwijać pomysły, które tworzą wartość dla innych.	Potrafię eksperymentować z różnymi technikami, aby generować alternatywne rozwiązania problemów, wykorzystując dostępne zasoby w skuteczny sposób.	Mogę przetestować wartość moich rozwiązań z użytkownikami końcowymi.
Określenie problemów	Potrafię z ciekawością podchodzić do problemów otwartych (problemów, które mogą mieć wiele rozwiązań).	Potrafię badać otwarte problemy na wiele sposobów, tak aby generować wiele rozwiązań.	Potrafię brać udział w dynamice grupowej, której celem jest definiowanie problemów o charakterze otwartym.	Potrafię przeformułować otwarte problemy tak, by pasowały do moich umiejętności.
Wartość projektowa	Potrafię składać przedmioty, które tworzą wartość dla mnie i innych.	Mogę ulepszyć istniejące produkty, usługi i procesy, tak aby lepiej spełniały potrzeby moje lub innych osób moich rówieśników i społeczności.	Potrafię określić podstawowe funkcje, jakie powinien posiadać prototyp, aby zilustrować wartość mojego pomysłu.	Mogę składać, testować i stopniowo udoskonalać proto- typy, które symulują wartość, którą chcę stworzyć.
Bądź innowacyjny	Potrafię znaleźć przykłady innowacyjnych produktów, usług i rozwiązań.	Potrafię opisać, jak niektóre innowacje zmieniły społeczeństwo.	Potrafię odróżnić rodzaje innowacji (np. innowacje procesowe od produktowych i społecznych, przyrostowych versus disruptive innovation).	Potrafię ocenić, czy dany pomysł, produkt lub proces jest innowacyjny, czy po prostu nowy dla mnie.

Wykorzystaj w pełni pomysły i możliwości.

Oceń, czym jest wartość w ujęciu społecznym, kulturowym i ekonomicznym.

- Rozpoznać potencjał pomysłu do tworzenia wartości i zidentyfikować odpowiednie sposoby jego maksymalnego wykorzystania.

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Rozpoznaj wartość pomysłów.	Mogę znaleźć przykłady pomysłów, które mają wartość dla mnie i innych.	Potrafę pokazać jak różne grupy, np. firmy i instytucje, tworzą wartość w mojej społeczności i otoczenie.	Mogę powiedzieć, że różnica między wartością społeczną, kulturową i ekonomiczną.	Mogę zdecydować na jakim typie wartości chcę działać, a następnie wybrać najbardziej odpowiednią ścieżkę do zrobić.
Dzielenie się i ochrona pomysłów.	Mogę wyjaśnić, że pomysły innych ludzi mogą być wykorzystywane i działać na ich podstawie, przy jednoczesnym poszanowaniu ich praw.	Mogę wyjaśnić, że pomysły mogą być dzielone i rozpowszechniane z korzyścią dla wszystkich lub mogą być chronione przez pewne prawa, np. prawa do kopiowania lub patenty.	Potrafę rozróżnić rodzaje licencji, które można wykorzystać do dzielenia się pomysłami i ochrony praw.	Potrafę wybrać najbardziej odpowiednią licencję dla celów dzielenia się i ochrony wartości stworzonej przez moje pomysły.

- intelektualnie zdyscyplinowany proces aktywnego i umiejętnego konceptualizowania, stosowania, analizowania, syntetyzowania,
- ocena informacji zebranych lub wygenerowanych przez obserwację, doświadczenie, refleksję, rozumowanie lub komunikację, jako przewodnik do przekonań i działań.

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
analizy		Potrafię podchodzić do problemów w sposób spójny i systematyczny.		Potrafię określić, które fakty, dane lub informacje o problemie są ważne, interpretować nowe informacje i podejmować racjonalne decyzje w oparciu o rzetelną analizę.
obserwacja	Mogę zwrócić baczniejszą uwagę na otoczenie.		Potrafię Określić znaczenie i trafność argumentów i idei.	Potrafię określić/przewidzieć, kiedy problem może się pojawić, zanim się pojawi, na podstawie doświadczeń.
ingerencja	Zrozumieć powiązania między ideami	Rozpoznawać, budować i oceniać argumenty	Zidentyfikuj niespójności i błędy w rozumowaniu.	

- Identyfikacja, ustalanie priorytetów, wybór alternatywnych rozwiązań i wdrożenie rozwiązania.
- Zarządzać i prowadzić udaną organizację, być wiarygodnym liderem.
- Znajdź odpowiednie rozwiązanie dla podanych problemów, co można osiągnąć poprzez zastosowanie podstawowego procesu rozwiązywania problemów.

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Zdefiniuj problem	Potrafę określić przyczynę problemu i odróżnić fakt od opinii.	Mogę znaleźć pewne dane, aby uniknąć próby rozwiązania problemu bez niego.	Mogę podać konkretny problem; mogę skonsultować się z każdą zaangażowaną frakcją w celu znalezienia odpowiednich informacji.	Potrafę zidentyfikować jaki standard lub oczekiwanie zostało naruszone, określić w którym procesie leży problem. Potrafę z łatwością znaleźć przyczynę i skutek problemu.
Generowanie alternatywnych rozwiązań	Potrafę szukać alternatyw, które mogą rozwiązać problem.	Mogę odłożyć ocenę alternatyw na początek i określić alternatywy krótko- i długoterminowe.	Potrafę włączyć wszystkie zaangażowane osoby w generowanie alternatywnych rozwiązań i przeprowadzić burzę mózgów na temat pomysłów innych osób (np. opracowanie drogi mapy do badania rozwiązań alternatywnych).	Potrafę dokładnie określić i uzasadnić alternatywy zgodne z celami organizacji.

Ocenić i wybrać alternatywę	Potrafię ocenić wszystkie alternatywy bez uprzedzeń.	Potrafię ocenić zarówno sprawdzone, jak i możliwe wyniki i alternatywy w odniesieniu do docelowego standardu. Co więcej - dana alternatywa rozwiąże problem, nie powodując innych nieprzewidzianych skutków. problemy.	Będę/mogę zaangażować niektóre osoby w przyjęcie alternatywy - podadzą argumenty i kontrargumenty. Potrafię ocenić alternatywne rozwiązania w odniesieniu do ustalonych celów	Potrafię jednoznacznie określić wybraną alternatywę. Jestem świadomy, że wdrożenie wybranej alternatywy jest realistyczne. Potrafię łatwo uzasadnić, że alternatywa mieści się w ograniczeniach organizacyjnych.
Wdrażanie i monitorowanie rozwiązania	Potrafię przygotować/ opracować plan i wdrożyć pilotażowy test wybranej alternatywy.	Potrafię ustalić bieżące środki i działania monitorujące. Potrafię "sprzedać" rozwiązanie lub ułatwić jego wdrożenie z pomocą innych.	Potrafię zminimalizować opór wobec kolejnych zmian poprzez zaangażowanie innych osób w proces wdrażania. Potrafię nakreślić wszystkie kanały informacji zwrotnej, aby stale monitorować i testować rzeczywiste wydarzenia w stosunku do oczekiwań. Potrafię zebrać informacje zwrotne od wszystkich zainteresowanych stron i szukać akceptacji	Potrafię ocenić długoterminowe rezultaty w oparciu o dobrze przemyślane i przeanalizowane rozwiązanie końcowe. Potrafię być na tyle elastyczny, by aktualizować rozwiązanie w odpowiedzi na przyszłe, nieprzewidziane zmiany.

Ocena skuteczności rozwiązania	Potrafię powierzchownie ocenić, czy wybrane i wdrożone rozwiązanie było wystarczająco skuteczne.	Potrafię stworzyć kwestionariusz ankiety i komunikować się z innymi w celu uzyskania informacji zwrotnej dotyczącej skuteczności wdrożonego rozwiązania.	Potrafię przeanalizować wszystkie dane i ankiety/informacje zwrotne od klientów, aby wyciągnąć wnioski na temat skuteczności wdrożonego rozwiązania.	Dzięki otrzymanej informacji zwrotnej mogę łatwo i szybko rozpoznać, czy problem został rozwiązany, czy też wszystkie osoby muszą zmienić swoją reakcję na problem w połowie jego trwania. Cały zespół może być wystarczająco elastyczny, aby szybko dostosować rozwiązanie do nieoczekiwanych zmian.
--------------------------------	--	--	--	---

2.1.3 SAMOREGULACJA



ETYCZNE I ZRÓWNOWAŻONE MYŚLENIE

Ocenić konsekwencje i wpływ pomysłów, możliwości i działań.

- Ocenić konsekwencje pomysłów przynoszących wartość oraz wpływ działań przedsiębiorczych na społeczność docelową, rynek, społeczeństwo i środowisko.
- Zastanów się, na ile zrównoważone są długoterminowe cele społeczne, kulturowe i ekonomiczne oraz wybrany sposób działania. Działaj odpowiedzialnie

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Zachowuj się etycznie.	Potrafię rozpoznać zachowania świadczące o prawości, uczciwości, odpowiedzialności, odwadze i zaangażowaniu.	Potrafię własnymi słowami opisać znaczenie uczciwości i wartości etycznych.	Potrafię zastosować myślenie etyczne w procesach konsumpcji i produkcji.	Przy podejmowaniu decyzji kieruję się uczciwością i rzetelnością.
Pomyśl o zrównoważonym rozwoju.	Potrafię wymienić przykłady zachowań przyjaznych środowisku, które przynoszą korzyści społeczności.	Potrafię rozpoznać przykłady zachowań firm przyjaznych środowisku, które tworzą wartość dla całego społeczeństwa.	Potrafię wskazać praktyki, które nie są zrównoważone i ich konsekwencje dla środowiska.	Potrafię stworzyć jasny opis problemu w obliczu praktyk, które nie są zrównoważone.

Ocenić wpływ.	Potrafię znaleźć i wymienić przykłady zmian spowodowanych działaniem człowieka w kontekście społecznym, kulturowym, środowiskowym lub ekonomicznym.	Potrafię odróżnić wpływ działania tworzącego wartość na społeczność docelową od szerszego wpływu na społeczeństwo.	Potrafię określić wpływ, jaki wykorzystanie możliwości będzie miało na mnie i mój zespół, na grupę docelową oraz na otaczającą społeczność.	Potrafię określić interesariuszy, których dotyczy zmiana wywołana przez moje (lub mojego zespołu) działanie tworzące wartość, w tym interesariuszy, którzy nie mogą się wypowiedzieć (np, przyszłych pokoleń, klimatu lub przyrody).
Bądź odpowiedzia- l ny.				Potrafię odróżnić rozliczanie wykorzystania re- Źródeł i rozliczanie wpływu mojej działalności tworzącej wartość na interesariuszy i środowiska.

Uwierz w siebie i ciągle się rozwijaj.

- Zastanowić się nad swoimi potrzebami, aspiracjami i pragnieniami w krótkim, średnim i długim okresie. Zidentyfikować i ocenić swoje mocne i słabe strony indywidualne i grupowe. Uwierz w swoją zdolność do wpływania na bieg wydarzeń, pomimo niepewności, niepowodzeń i chwilowych porażek.

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Podążaj za swoimi aspiracjami.	Potrafię określić swoje potrzeby, chęci, zainteresowania i cele.	Potrafię opisać swoje potrzeby, chęci, zainteresowania i cele.	Mogę zobowiązać się do realizacji swoich potrzeb, chęci, zainteresowań i celów.	Potrafię zastanowić się nad swoimi indywidualnymi i grupowymi potrzebami, chęciami, zainteresowaniami i aspiracjami w odniesieniu do możliwości i perspektywy na przyszłość.
Określ swoje mocne i słabe strony.	Potrafię zidentyfikować rzeczy, w których jestem dobry i te, w których nie jestem dobry.		Potrafię ocenić swoje mocne i słabe strony oraz innych w odniesieniu do możliwości tworzenia wartości.	Kieruję się chęcią wykorzystania swoich mocnych stron i zdolności, aby jak najlepiej wykorzystać możliwości tworzenia wartości.
Uwierz w swoje możliwości.	Wierzę w to, że potrafię z powodzeniem wykonać to, o co jestem proszony.	Wierzę w swoją zdolność do osiągnięcia tego, co zamierzam.	Mogę ocenić kontrolę, jaką mam nad swoimi osiągnięciami (w porównaniu z jakąkolwiek kontrolą ze strony wpływu zewnętrznego).	Wierzę, że mogę wpływać na ludzi i sytuacje na lepsze.

Kształtuj swoją przyszłość.	Potrafię wymienić różne rodzaje zawodów i ich najważniejsze funkcje.	Potrafię opisać, jakie cechy i umiejętności są potrzebne w różnych zawodach i które z tych cech i zdolności, które posiadam.	Potrafię opisać swoje umiejętności i kompetencje związane z możliwościami kariery zawodowej, w tym samozatrudnienia.	Potrafię wykorzystać swoje umiejętności i kompetencje do zmiany ścieżki kariery, w wyniku pojawienia się nowych możliwości lub z konieczność.
-----------------------------	--	--	--	---

Bądź skupiony i nie poddawaj się

- Bądź zdeterminowany, aby zamienić pomysły w działania i zaspokoić swoją potrzebę osiągnięć.
- Bądź przygotowany na cierpliwość i ciągłe próby osiągnięcia swoich długoterminowych celów indywidualnych lub grupowych.
- Bądź odporny na presję, przeciwności losu i chwilowe niepowodzenia.

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Pozostańcie przy życiu.	Jestem napędzany przez możliwość zrobienia lub przyczynienia się do czegoś, co jest dobre dla mnie lub dla innych.	Jestem zmotywowany przez idea tworzenia wartości dla siebie i innych.	Mogę przewidzieć uczucie osiągnięcia swoich celów i to mnie motywuje.	Mogę regulować moje własne zachowanie, aby osiągnąć korzyści z przekształcanie pomysłów w działania.
Bądź zdecydowany.	Zadania traktuję jako wyzwania, aby wykonać je jak najlepiej.	Motywują mnie wyzwania.	Potrafię stawiać sobie wyzwania, aby się zmotywować.	Jestem gotów włożyć wysiłek i wykorzystać zasoby, aby pokonać wyzwania i osiągnąć swoje (lub mojego zespołu) cele.
Skup się na tym, co utrzymuje twoją motywację.		Potrafię rozpoznać różne sposoby motywowania siebie i innych do tworzenia wartości.	Mogę zastanowić się nad bodźcami społecznymi związanymi z posiadaniem inicjatywy i tworzeniem wartości dla siebie i inne.	Potrafię odróżnić czynniki osobiste od zewnętrznych, które motywują mnie lub innych podczas tworzenia wartość.
Bądź odporny.	Wykazuję pasję i chęć do osiągnięcia celów.	Jestem zdeterminowany i wytrwały, gdy próbuję osiągnąć moje (lub mojego zespołu) cele.	Potrafię przezwyciężyć proste, niekorzystne okoliczności.	Potrafię ocenić, kiedy nie warto kontynuować jakiegoś pomysłu.

Nie poddawaj się.	Nie poddaję się i mogę kontynuować nawet w obliczu trudności.	Nie boję się ciężkiej pracy, aby osiągnąć swoje cele.	Mogę opóźnić osiągnięcie moich celów w aby dzięki długotrwałemu wysiłkowi zyskać większą wartość.	Potrafię utrzymać wysiłek i zainteresowanie, pomimo niepowodzeń.
-------------------	---	---	---	--

Podejmować decyzje w warunkach niepewności, niejednoznaczności i ryzyka.

- Podejmować decyzje, gdy wynik tej decyzji jest niepewny, gdy dostępne informacje są niepełne lub niejednoznaczne, lub gdy istnieje ryzyko niezamierzonych rezultatów.
- W ramach procesu tworzenia wartości uwzględnij ustrukturyzowane sposoby testowania pomysłów i prototypów od wczesnych etapów, aby zmniejszyć ryzyko niepowodzenia.
- Szybkie i elastyczne reagowanie na sytuacje wymagające szybkiej reakcji

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Zarządzaj ryzykiem.			Potrafię krytycznie ocenić ryzyko związane z pomysłem, który tworzy wartość, biorąc pod uwagę różne czynniki.	Potrafię krytycznie ocenić ryzyko związane z formalnym utworzeniem przedsięwzięcia tworzącego wartość w obszarze, w którym Pracuję.
Akceptuj różnorodność (różnice między ludźmi).	Potrafię okazać szacunek dla innych, ich pochodzenia i sytuacji.	Jestem otwarty na wartość, jaką inni mogą wnieść do działań tworzących wartość.	Potrafię połączyć różne wkłady, aby stworzyć wartość.	Potrafię docenić różnorodność jako możliwe źródło pomysłów i możliwości.
Rozwijaj inteligencję emocjonalną.	Potrafię okazać empatię wobec innych.	Potrafię rozpoznać rolę moich emocji, postaw i zachowań w kształtowaniu postawy innych ludzi i zachowań i odwrotnie.	Potrafię asertywnie wyrażać swoje (lub mojego zespołu) pomysły tworzące wartość.	Potrafię stawić czoła i rozwiązywać konflikty.

2.1.4 UMIEJĘTNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZE

MOBILIZACJA ZASOBÓW

Zdobądź i zarządzaj zasobami, których potrzebujesz;

- Zdobądź i zarządzaj zasobami materialnymi, niematerialnymi i cyfrowymi niezbędnymi do przekształcenia pomysłów w działania.
- Wykorzystaj maksymalnie ograniczone zasoby.
- Zdobądź i zarządzaj kompetencjami niezbędnymi na każdym etapie, w tym kompetencjami technicznymi, prawnymi, podatkowymi i cyfrowymi (na przykład poprzez odpowiednie partnerstwa, tworzenie sieci, outsourcing i crowd-sourcing)

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Zarządzanie zasobami (materialnymi i niematerialnymi).	Zdaję sobie sprawę, że zasoby nie są nieograniczone.	Potrafię docenić znaczenie dzielenia się zasobami z innymi.	Mogę eksperymentować z różnymi kombinacjami zasobów, aby zamieniać moje pomysły w działania.	Potrafię zdobyć i zarządzać zasobami niezbędnymi do przekształcenia mojego pomysłu w działanie.
Korzystaj z zasobów w sposób odpowiedzialny.	Cenię swoje mienie i korzystam z niego odpowiedzialnie.	Potrafię opisać, w jaki sposób zasoby służą dłużej dzięki ponownemu użyciu, naprawie i recyklingowi.	Potrafię omówić zasady gospodarki cyrkularnej i efektywności wykorzystania zasobów.	Korzystam z re-Źródeł w sposób odpowiedzialny i efektywny (np. energia, materiały w łańcuchu dostaw lub produkcja proces, przestrzenie publiczne).
Wykorzystaj swój czas jak najlepiej.	Potrafię rozpoznać różne sposoby wykorzystania	Cenię swój czas jako zasób deficytowy.	Mogę dyskutować o potrzebie inwestowania czasu w różne	Potrafię efektywnie wykorzystać swój czas, aby

	mojego czasu (np, nauka, zabawa, odpoczynek).		wartości- tworzenie działań.	osiągnąć swoje cele.
--	--	--	---------------------------------	-------------------------



Uzyskaj wsparcie.	Mogę szukać pomocy, gdy mam trudności z osiągnięciem tego, co sobie postanowiłem.	Potrafię wskazać źródła pomocy dla mojej aktywności w zakresie tworzenia wartości (np. nauczyciele, rówieśnicy, mentorzy).	Potrafię opisać pojęcia: podział pracy i specjalizacja zawodowa.	Potrafię znaleźć i wymienić publiczne i prywatne usługi wspierające moją działalność tworzącą wartość (na przykład inkubator, doradcy social enter- prise, aniołowie start-upów, izba gospodarcza).
Rozumienie pojęć ekonomicznych i finansowych.	Potrafię przywołać podstawową terminologię i symbole związane z pieniędzmi.	Potrafię wyjaśnić proste pojęcia ekonomiczne (np. podaź i popyt, cena rynkowa, handel).	Potrafię wykorzystać koncepcję kosztów alternatywnych i przewagi komparatywnej do wyjaśnienia, dlaczego dochodzi do wymiany między jednostkami, regionów i narodów.	Potrafię czytać rachunki zysków i strat oraz bilanse.

Zrób to.

- Inicjuj procesy, które tworzą wartość. Podejmuj wyzwania.
- Działać i pracować samodzielnie, aby osiągać cele, trzymać się zamierzeń i wykonywać zaplanowane zadania

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Samodzielna praca.	Wykazuję pewną samodzielność w wykonywaniu powierzonych mi zadań.	Potrafię pracować samodzielnie w prostych czynnościach związanych z tworzeniem wartości.	Potrafię inicjować proste działania tworzące wartość.	Napędza mnie możliwość samodzielnego inicjowania działań tworzących wartość.
Podejmijcie działania.	Mogę spróbować rozwiązać problem problemy, które dotyczą mojego otoczenia.	Wykazuję inicjatywę w kontaktach z problemami, które dotyczą mojej społeczności.	Aktywnie stawiam czoła wyzwaniom, rozwiązuję problemy i wykorzystuję okazje do tworzenia wartości.	
Zdefiniuj cele.	Mogę sprecyzować, jakie są moje cele w prostej czynności tworzenia wartości.	Potrafię określić alternatywne cele tworzenia wartości w prostym kontekście.	Potrafię opisać swoje cele na przyszłość zgodnie z moimi mocnymi stronami, ambicjami, zainteresowaniami i osiągnięciami.	Potrafię wyznaczać krótkoterminowe cele, które mogę realizować.

Ustalanie priorytetów, organizowanie i śledzenie działań.

- Wyznaczaj cele długo-, średnio- i krótkoterminowe.
- Określenie priorytetów i planów działania. Dostosowywać się do nieprzewidzianych zmian

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Zaplanuj i zorganizuj.	Potrafię przeprowadzić prosty plan działań tworzących wartość.	Potrafię poradzić sobie z szeregiem prostych zadań w tym samym czasie bez poczucia dyskomfortu.	Potrafię stworzyć plan działania, który identyfikuje niezbędne kroki do osiągnięcia moich celów.	Potrafię dopuścić możliwość zmian w moich planach.
Opracowanie zrównoważonych planów biznesowych.			Potrafię opracować model biznesowy dla mojego pomysłu.	Potrafię zdefiniować kluczowe elementy składające się na model biznesowy niezbędne do dostarczenia wartości, którą zidentyfikowałem.
Określenie priorytetów.	Mogę sobie przypomnieć kolejność kroków, która była potrzebna w prostym tworzeniu wartości aktywność, w której brałem udział.	Potrafię określić podstawowe kroki, które są niezbędne w działaniu tworzącym wartość.	Potrafię ustalić priorytety podstawowych kroków w działaniu tworzącym wartość.	Mogę ustalić własne priorytety i działać zgodnie z nimi.

Monitoruj swoje postępy.	Potrafię rozpoznać, jakie postępy poczyniłem w realizacji zadania.	Mogę monitorować, czy dane zadanie idzie zgodnie z planem.	Potrafię określić różne rodzaje danych, które są niezbędne do monitorowania postępów prostej czynności tworzącej wartość.	Mogę ustalić podstawowe kamienie milowe i wskaźniki obserwacji, aby monitorować postępy mojej działalności w zakresie tworzenia wartości.
Bądź elastyczny i dostosuj się do zmian.	Jestem otwarty na zmiany.	Potrafię konfrontować i radzić sobie ze zmianami w sposób konstruktywny.	Mogę zmieniać swoje plany w zależności od potrzeb mojego zespołu.	Potrafię dostosować swoje plany do osiągnięcia celów w świetle zmian, które są poza moją kontrolą.
Radzenie sobie z niepewnością i niejednoznacznością.	Nie boję się popełniania błędów podczas próbowania nowych rzeczy.	Badam swoje własne sposoby na osiągnięcie rzeczy.	Mogę omówić rolę, jaką odgrywa informacja w ograniczaniu niepewności, niejednoznaczności i ryzyko.	Mogę aktywnie poszukiwanie, porównywanie i zestawianie różnych źródeł informacji które pomagają mi zredukować niejednoznaczność, niepewność i ryzyko w podejmowaniu decyzji.
Oblicz ryzyko.	Potrafię wskazać przykłady zagrożeń w moim otoczeniu.	Potrafię opisać ryzyko związane z prostym działaniem tworzącym wartość, w którym biorę udział.	Potrafię odróżnić ryzyko akceptowalne od nieakceptowalnego.	Potrafię rozważyć ryzyko i korzyści wynikające z samozatrudnienia z alternatywnymi opcjami kariery i dokonywanie wyborów które odzwierciedlają moje preferencje.

Wątek	Pozio m 1	Pozio m 2	Pozio m 3	Pozio m 4
Zdefiniowanie różnych grup klientów.	Potrafię znaleźć przykłady grup klientów	Mogę zdefiniować kilka różnych grup potencjalnych klientów	Znam kilka potencjalnych grup klientów i sposób na nawiązanie z nimi kontaktu.	Wiem, z którymi klientami i w jaki sposób będę się kontaktować.

Nazwa	Sesja EntR21- Baseline	Czas trwania sesji ok. 3,5 h
Profil uczniów:	1. (przyszłe) osoby poszukujące pracy: klienci/ studenci - wszyscy z dodatkowymi potrzebami wsparcia w kierunku rynku pracy, którzy chcą odkryć, jakie są ich kluczowe umiejętności/kompetencje. 2. Personel służb wspierania zatrudnienia i szkolenia zawodowego	
Cel sesji (s):	- Podnoszenie świadomości na temat znaczenia XXI wieku i umiejętności przedsiębiorczych: 4 bloki powiązanych umiejętności - Umiejętności społeczne (współpraca z innymi, mobilizowanie innych, komunikacja, społeczne umiejętności kulturowe) - Samoregulacja (myślenie etyczne i zrównoważone, samoświadomość i poczucie własnej skuteczności, motywacja i wytrwałość, radzenie sobie z niepewnością, wieloznacznością i ryzykiem) - Siła myślenia) (dostrzeganie możliwości, kreatywność, docenianie pomysłów, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów) - Umiejętności przedsiębiorcze (mobilizowanie zasobów, mobilizowanie innych, podejmowanie inicjatywy, planowanie i zarządzanie, nastawienie na klienta) - Poszerzenie wiedzy i know-how na temat tego, jak istniejące kompetencje przyczyniają się do (zabezpieczenia) pracy - Profil ucznia 1: mapowanie własnych umiejętności: pierwszy wgląd w to, w czym są dobrzy i jakie są punkty do nauki - Profil ucznia 2: mapowanie własnych umiejętności, ale także umiejętności klientów	
Efekty uczenia się (Do końca sesji uczestnicy będą):	- Posiadanie osobistego kolejnego kroku opartego na zdobytej wiedzy i know-how w zakresie umiejętności EntR21 - Decyzja o tym, jakie warsztaty/umiejętności chce się wypracować - Otrzymać otwartą odznakę za uczestnictwo	

Treść:

1. WPROWADZENIE :Otwieracz/icebreaker - uczestnicy poznają się wzajemnie

2. WSPÓLNY TEMAT: Tajny mentor

3. WPROWADZENIE DO I OBJAŚNIENIE UMIEJĘTNOŚCI ENTR-21 i znaczenie umiejętności

Entr21 Dlaczego są potrzebne? Co one wnoszą?

Dla każdej z grup umiejętności wyjaśniamy co oznaczają, jak można je zobaczyć/rozpoznać w czyimś zachowaniu.

Zachowanie jest tym, co zmieniasz, czego się uczysz. Także różne poziomy umiejętności,

Wyjaśnij również znaczenie umiejętności cyfrowych, mimo że nie są one częścią tych warsztatów. Wynika to z faktu, że są inni partnerzy, którzy oferują kursy nie tylko rozpoznające, ale co ważniejsze trenujące te umiejętności.

Jeśli czujesz, że potrzebujesz dodatkowego szkolenia/wsparcia w tym zakresie, możesz zwrócić się do ... *(każdy kraj musi dodać informacje regionalne/krajowe, które go dotyczą)*

4. WHAT'S IN IT FOR ME/ doświadczenie umiejętności poprzez filmy

i/lub odgrywanie ról Zapytaj o oczekiwania i sprawdź na końcu, czy zostały spełnione.

Za pomocą krótkich filmów wideo pokazujemy, jakie mogą być konsekwencje zachowania i wyjaśniamy, jakie kompetencje wiążą się z tymi filmami.

Inną opcją jest zrobienie gry fabularnej: 2 uczestników dostaje rolę/scenariusz. Jeden z nich ma tajną misję (bycie niecierpliwym klientem, agresywnym pasażerem w pociągu,...) 2 prawie takie same scenariusze, ale z innym wkładem.

Uczestnicy mogą zobaczyć, jak to wpływa na drugą osobę oraz na rozwój i wynik sytuacji.

Celem jest nauka obserwacji i udzielania informacji zwrotnej.

5. CO W TYM JEST DLA MNIE: OPEN BADGES

Wprowadzenie do tego, czym są otwarte odznaki i co mogą dodać do zewnętrznego profilu danej osoby. Wspólnie z uczestnikami wykonaj i/lub otwórz aplikację (portfel na odznaki)

6. AUTOREFLEKSJA I OCENA

- a. zarówno w grupie, jak i indywidualnie
- b. wsparcie rówieśnicze
- c. tajny mentor
- d. informacja zwrotna od trenera/instruktora

7. KOLEJNE KROKI

Jaki będzie następny krok dla mnie, aby uzyskać dobry wgląd w moje kompetencje.

Jakie warsztaty mogą przyczynić się do realizacji tego celu.

Ta decyzja/plan zostanie podjęta na podstawie danych zebranych podczas rundy informacyjnej i ich doświadczeń podczas całego warsztatu bazowego.

6. PODEJŚCIE DO TEMATU (TA CZĘŚĆ DOTYCZY TYLKO PRACOWNIKÓW)

Ta część przeznaczona jest wyłącznie dla personelu i stanowi krótkie podsumowanie metodologii growth mindset i pracy zorientowanej na siłę. W zależności od tego, jak bardzo organizacja jest już zaznajomiona z tym tematem, można poświęcić więcej czasu na rozwinięcie tej metodologii. Jej elementy zostały opisane bardziej szczegółowo w niniejszym podręczniku.

7. UWAGI KOŃCOWE

Zasoby:

Ocena efektów
kształcenia:

Proces wzrostu każdego uczestnika podczas kursu jest ważniejszy niż sam wynik. Nie ma tylko 1 sposobu oceny, zależy ona od metod i technik/gier stosowanych przez trenera podczas kursu. Więcej szczegółów znajdziesz w dalszej części artykułu.

Czas	czas trwania	Cel działania	Działalność nauczyciela	Uczeń Działalność	Zasoby	Efekty kształcenia
9.00-9.15	15'	1a. Przełamywanie lodów	Wyjaśnij na czym polega gra i obserwuj	Uczestniczyć w działaniu	Wybierz	Wspieranie dobrej atmosfery
			ja k u cz e st ni c y w ni ą g ra ją .	po między: Papier toaletowy Umiejętności wspólne		Kreatywność, opowiadanie historii, otwartość, spontaniczność mówców vs. osoby bardziej nieśmiałe (może być potrzebny zwrócić się do nich bezpośrednio podczas

aby upewnić się, że jest też słyszał:)

9.15-9.30	15'	1b.	z	a	a	n
Przedstawienie			e		d	c
		s	b		z	e
		e	i	9.30-10.00 30'	e	p
		s	e	2.(Wspólny wątek)	n	c
		j	g	w	i	j
		i	u	p	e	i
		+	d	r	k	s
		p	n	o	o	e
		r	i	w		

c
r
e
t
m
e
n
t
o
r
Co
cię
tu
spro
wad
za?

Krótkie wyjaśnienie, co
będzie treścią sesji

Zapytaj o oczekiwania
każdego z uczestników

Wysłuchaj i przedstaw swoje
oczekiwania

Napisz ich imię

Obserwuj

Prezentacja sesji PPT

Zobacz scenariusz lekcji

Harmonogram sesji

Uczestnicy nauczą
się jak obserwować
(proces, a nie treść) i
udzielać informacji
zwrotnych

10.00-10.20
jest w tym dla

20'

3 Co

mni
e:
wpr
owa
dzen
ie do
entr
21 i
Auto
refle
ksji

(cz.

1)

Mówi im, jakie są karty i
prosi o wybranie dowolnej
liczby kart.

Wsparcie w procesie
wyboru

Wybierz do 3 kart

(patrz scenariusz lekcji)

Karty kompetencji



Refleksja nad tym,

jakie kompetencje

już posiadają +

dlatego są one dla

nich ważne

10.20-10.50

30'

4 Wprowadzenie i
wyjaśnienie znaczenia Entr21
umiejętności

Wyjaśnia, co się stanie

Posłuchaj

Prezentacja z
informacjami



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

10.50-11.05	15'				BREAK		
11.05-11.50	45'	5. Co w tym jest dla mnie? (cz. 2)	Pokazuj filmy lub pozwól im odgrywać	Patrz i obserwuj	Filmy + pytania	Zastanowić się, jakie kompetencje są dla nich ważne	
		role.		odbijać		pomocnicze	
					Albo: Opis gry fabularnej		
					Film wyjaśniający zasady działania otwartych odznak		
11.50-12.05	15'	6.	Wyjaśnia, czym jest otwarta odznaka i dlaczego może przyczynić się do zdobycia pracy	Posłuchaj			
Wprowadzenie do		odzn ak otw arty ch	Pokaż wideo,	W razie potrzeby zadawaj pytania	Prezentacja z informacjami		Uczestnicy będą dobrze rozumieć wartość dodaną otwartych odznak przy ubieganiu się o pracę
12.05-12.25	20'	7. Następny krok					
	Kontynuuje						
			a u t o r e f l		e k s j ę w y j a		ś n i a , c z e g

o Odzwierciedlać
o
c Udzielanie i przyjmowanie informacji
z zwrotnych
e
k
u
j
e
n
y
o
d
u
c
z
e
s
t
n
i
k
a

Każdy z uczestników określa konkretne kroki, które należy podjąć w określonym czasie. Najczęściej dotyczy to tego, jaki kurs obrać w następnej kolejności.

12.25-12.55 30' 8. Attitude

P
o
d
aj
e
kr
ó
tk
i
in
st
r
u
kt
a
ż
d
o
ty
cz
ą
c
y
n
a
st

a Tylko dla profil osoby uczącej się 2
w
ie
ni
a
n
a
w
zr
o
st
i

Rekapitulacja
tych pojęć i
zastosowanie
ich w
kontekstach
poznawania,
odkrywania
kompetencji.

12.55-13.00 5' 9. Uwagi końcowe

2.3 PLAN LEKCJI

2.3.1 ĆWICZENIE PRZEŁAMYWANIA ŁODÓW

2.3.1.1 CELE/CELE

- Wspieranie dobrej atmosfery
- Stwórz bezpieczne środowisko dla wszystkich uczestników, aby mogli otworzyć się na tematy związane z kursem.
- Upewnij się, że wszyscy uczestnicy są zaangażowani: spontaniczni mówcy i osoby bardziej nieśmiałe. Być może będziesz musiał zwracać się bezpośrednio do nich w trakcie kursu, aby upewnić się, że oni również są słyszani.
- Otwórz ich umysły na kreatywność, opowiadanie historii

2.3.1.2. URZĄDZENIA/ NARZĘDZIA/ MATERIAŁY

- Miejsce/ pomieszczenie, które jest wystarczająco duże, aby można było się w nim poruszać, korzystać z różnych części pomieszczenia, ewentualnie zapewnić 2 pomieszczenia, jeśli są mniejsze.
- Flip chart/tablica
- Post-its
- W zależności od wybranej gry. W przypadku 'papieru toaletowego' należy zapewnić rolkę papieru toaletowego. Dla "umiejętności wspólnych" mała ilość danych może służyć jako cena.



2.3.1.3. ZAWARTO

ŚĆ PAPIER

TOALETOWY

Podaj rolkę papieru toaletowego i powiedz każdemu uczestnikowi, aby wziął tyle, ile chce.

Następnie, po przekazaniu rolki wszystkim uczestnikom ujawnij, że za każdy kawałek papieru toaletowego muszą powiedzieć fakt o sobie! Niektórzy uczestnicy wzięli ogromną ilość, co sprawi, że będą się nad sobą użalać, ale z drugiej strony wywoła trochę śmiechu i lekkości w grupie.

Podziel uczestników na małe grupy po 2-3 osoby, aby mogli podzielić się w bardziej prywatnym otoczeniu. Następnie każdy uczestnik ma za zadanie opowiedzieć całej grupie jeden fakt o osobie po swojej prawej stronie.

Celem jest lepsze poznanie się, zapamiętanie imion i kilku ciekawostek o sobie nawzajem.

Umiejętności wspólne

Podziel uczestników na małe grupy (3-4) i powiedz im, żeby znaleźli jedną umiejętność, którą wszyscy mają wspólną.

Grupa, która pierwsza znajdzie wspólną umiejętność, dostaje nagrodę - żetony z czekolady, ekspresu do kawy lub podobne.

Naigorszy na świecie

Ta gra jest dobra, jeśli chcesz się pośmiać.

Wybierz 4 różne zawody i zapisz każdy z nich na osobnym papierze do flipcharta. Zaproś każdego uczestnika do wybrania jednego zawodu i pomyślenia o czymś, co powiedziała by najgorsza na świecie osoba w tym zawodzie. Każdy uczestnik proszony jest o zapisanie tego stwierdzenia na papierze tego konkretnego zawodu. Na przykład najgorszy na świecie dentysta może powiedzieć: "Proszę, weź torebkę cukierków ze skrzyni z zabawkami, gdy będziesz wychodzić".

2.3.1 B. PREZENTACJA SESJI + PRZEBIEG DNIA

Zobacz prezentację, która znajduje się w zestawie narzędzi

- kryteria zwracania się do grupy



- Tabela czasowa
- Oczekiwania grupy



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2.3.2. WPROWADZENIE KONCEPCJI "SECRET MENTOR"

2.3.2.1. CELE/CELE

- Zajęcia sprzyjają podnoszeniu samooceny i pewności siebie wszystkich uczestników.
- Zachęcanie do wsparcia rówieśników
- Wspieranie pozytywnej atmosfery
- pozwalają na błędy,
- zachęcanie do pozytywnych uwag krytycznych
- stworzyć otwarte środowisko do nauki,
- aktywizować działalność polegającą na obserwowaniu innych
- uczenie się od innych uczestników

2.3.2.2. URZĄDZENIA/ NARZĘDZIA/ MATERIAŁY

- Koperty (lub po prostu niech ludzie składają swój papier dwa razy, aby nikt nie mógł już odczytać nazwy.
- kartki do wpisania nazwisk wszystkich uczestników (1 kartka na uczestnika, należy ją włożyć do koperty dla każdego)

2.3.2.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Aktywność jest prowadzona przez cały czas trwania kursu. W części wprowadzającej uczestnicy otrzymują instrukcje i materiały, w części końcowej zgadują/ dowiadują się o swoim mentorze. Jeśli grupa trzyma się razem przez kilka kursów, można również zdecydować się na poczekanie z informacją zwrotną do ostatniego kursu. Ludzie będą lepiej rozumieć osobę, którą obserwowali, ponieważ spędzili razem więcej czasu i mieli okazję zobaczyć i doświadczyć więcej.



Po pierwsze:

- Każdy uczestnik bierze 1 kopertę z imieniem członka grupy (jako trener można wykorzystać jedną z darmowych dostępnych aplikacji typu "secret santa", aby to ułatwić)
- Nie wolno im dzielić się wybranym imieniem (jak wskazuje nazwa zajęcia, uczestnicy zobowiązani są do zachowania w tajemnicy wybranego imienia).
- Wszyscy uczestnicy wieszają/przymocowują koperty w wyznaczonym miejscu (np. na ścianie) i piszą na nich swoje imiona. Mogą również ozdobić swoje koperty.
- Mentorzy stają się obserwatorami.

Przydziel:

- **Obserwuj zachowanie** wybranej osoby, która automatycznie staje się Twoim podopiecznym,
- Na koniec warsztatu **udzielisz informacji zwrotnej** na temat tych obserwacji, które poczyniłeś.
Przyjrzyj się zachowaniu: *co doceniłeś i jak to zauważyłeś*. Na przykład: Bardzo doceniam to, że jesteś dobrym słuchaczem, pozwalasz innym uczestnikom zawsze przedstawić swoje zdanie, zanim powiesz, co myślisz/czujesz. Podoba mi się, że przejąłeś inicjatywę. Możesz rozjaśnić atmosferę poprzez opowiadanie dowcipu lub zabawnej historii...
- powinniśmy spróbować "wywlec" głównie pozytywne rzeczy i podkreślić je na jakichś małych karteczkach poufnie umieszczonych w kopercie, np.
 - o Twoje dzisiejsze wystąpienie było cudowne!
 - o Jesteś doskonale zorganizowaną osobą!
- Dlaczego to robimy: poprzez nasze obserwacje możemy nie tylko pochwalić czyjeś zachowania, postawy, kompetencje czy umiejętności, ale także zwrócić uwagę naszego podopiecznego na to, co należy poprawić lub zmienić w zakresie jego kompetencji czy podejścia.
- W grupie

Na koniec kursu członkowie grupy próbują odgadnąć, kto był ich mentorem.

2.3.3. CO Z TEGO WYNIKA DLA MNIE: WPROWADZENIE DO ENTR 21 I AUTOREFLEKSJI

- Pomaga uczestnikom zastanowić się nad tym, co jest dla nich ważne
- Pomaga uczestnikom zastanowić się nad własnymi kompetencjami (szerszymi niż kompetencje etr21) i zachowaniami.
- Są one ukierunkowane na pozytywny, przyszłościowy sposób myślenia: muszą powiedzieć, w czym są już dobrzy lub co chcą zdobyć i dlaczego.

2.3.3.2. URZĄDZENIA/ NARZĘDZIA/ MATERIAŁY

- karty kompetencji. Są one wielokrotnego użytku.
- Karty te muszą być umieszczone w dobrze widoczny sposób na stołach, lub zawieszone na ścianie

2.3.3.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Zajęcia trwają ok. 20 minut.

- 5' dla wszystkich uczestników, aby mogli spojrzeć na karty podczas chodzenia wokół stołu(ów) lub patrzenia na ścianę
- 15' tak 2' dla każdego z uczestników, aby wyjaśnić, dlaczego ta osoba uważa te umiejętności za ważne i co zrobiła, aby je osiągnąć lub jak chce je poprawić?

2.3.3.4. CONTENT

- Niech wszyscy uczestnicy przejdą się po sali i obejrzą dostępne karty.
- Połóż też pustą kartkę. Jeśli ktoś myśli o czymś, co jest dla niego bardzo ważne, ale nie może tego znaleźć na kartkach, to może to sobie zapisać.
- Jeśli ktoś nie rozumie, co oznacza dana karta, wyjaśnij to, podając przykład w konkretnej sytuacji.
- Każdy uczestnik wybiera co najmniej 2 lub 3 karty, które są dla niego ważne.
- Kiedy wszystkie karty zostaną wybrane, niech uczestnicy usiądą w parach i wyjaśnią sobie nawzajem, co oznaczają dla niego karty w jego rękach i czy są to umiejętności, które posiada lub które chce osiągnąć.

- Runda plenarna z następującymi pytaniami:
 - o jak ci się podobało robienie tego? (to wydaje się być czasem trudne nawet dla pracowników).
Poziom extra tylko dla pracowników: możesz wtedy zapytać ich extra - jak uważają, że to jest dla ich klientów.
 - o co było miłe w dyskusji?
 - o Możliwość zastosowania:
 - Dla osób poszukujących pracy: jak można wykorzystać posiadane już umiejętności w poszukiwaniu pracy
 - Dla pracowników: jak możesz wykorzystać te umiejętności, aby wspierać swoich klientów?

2.3.4 WPROWADZENIE I WYJAŚNIENIE ZNACZENIA UMIEJĘTNOŚCI ENTR21

2.3.4.1. WPROWADZENIE

Więcej informacji o tym, co możesz powiedzieć, znajdziesz w suprze - dostępnej również w prezentacji z dodatkowymi notatkami.

OGÓLNY NACISK W TYM MODULE

W tym warsztacie zajmiemy się potrzebą umiejętności przedsiębiorczych w obecnych czasach.

Dlaczego umiejętności przedsiębiorcze i umiejętności XXI wieku są ważne? Jak pomagają w zdobyciu i utrzymaniu pracy?

Ma on głównie stymulować/motywować, ale nie zagłębiać się zbytnio w kompetencje i związane z nimi zachowania.

Wyjaśnij również znaczenie umiejętności cyfrowych, mimo że nie są one częścią tych warsztatów. Wynika to z faktu, że istnieją inni partnerzy, którzy oferują kursy nie tylko w celu rozpoznania, ale co ważniejsze, szkolenia tych umiejętności. Jeśli czujesz, że potrzebujesz dodatkowego szkolenia/wsparcia w tym zakresie, możesz zwrócić się do ...(każdy kraj musi dodać tutaj informacje regionalne/krajowe, które mają dla niego zastosowanie) .

2.3.5. CO W TYM JEST DLA MNIE: DOŚWIADCZANIE UMIEJĘTNOŚCI + WYJAŚNIENIE ENTR21 W WARSZTATACH

2.3.5.1. CELE/CELE

- Uczestnicy mogą powiedzieć, jakie są ich oczekiwania
- Uczestnicy doświadczają, jak ważne są umiejętności we wszystkich działaniach, czy to w życiu codziennym, czy w pracy

- Uczestnicy mogą obserwować zachowania i zacząć łączyć je z umiejętnościami

2.3.5.2. URZĄDZENIA/ NARZĘDZIA/ MATERIAŁY

- Duży papier do napisania
- Połączenie online w celu udostępniania wideo
- Linki do filmów wideo (są one podane wewnątrz prezentacji, oczywiście możesz użyć innych później, jeśli chcesz)
 - o Toy Story: <https://youtu.be/gT1LnQXxRSg> - niech określą niektóre kompetencje z "mocy myślenia".
 - o Kopciuszek: <https://youtu.be/BxANT4izShI> - niech określą niektóre kompetencje z "umiejętności przedsiębiorczych".
- Ekran / ściana
- Karty z rolami do odgrywania ról

2.3.5.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Zajęcia trwają ok. 45 minut.

2.3.5.4. CONTENT

OCZEKIWANIA

- Zapytaj o oczekiwania
- Zapisz (pomoże to w sprawdzeniu w dalszej części warsztatu) słowa kluczowe
- wchłonąć

WIDEO

- Wyjaśnij uczestnikom, co się stanie: obejrzą kilka krótkich filmów i poproś ich o obserwację tego, co się dzieje;
- Po każdym filmie daj ludziom czas na refleksję w grupie, aby przyzwyczaili się do opisywania obserwacji. Nawet jeśli nie jest to tajny mentor, daje to bezpieczne pierwsze doświadczenie. Wszyscy uczestnicy uczą się, jak wyrażać siebie.

- Ważne jest, by trener odgrywał aktywną rolę w podsumowywaniu tego, co słyszysz, i to w sposób zorientowany na siłę, tak by nawet jeśli informacja zwrotna na początku nie została sformułowana w ten sposób, wszyscy uczestnicy usłyszeli pośrednio, jak można ją sformułować w sposób pozytywny, zorientowany na rozwój. W ten sposób nie poprawia się osoby, ale delikatnie daje możliwości, jak można to również sformułować.
- Dodaliśmy po 1 krótkim filmiku dla każdej z pozostałych gromad. Wszystkie one pochodzą teraz z filmów Disneya. Wynika to z faktu, że są one znane wielu osobom, są łatwo dostępne, a jednocześnie mają tę dodatkową warstwę. Oczywiście zawsze możesz zdecydować się na użycie innych krótkich filmików, w których zachowanie gromady jest rozpoznawalne.

ODGRYWANIE RÓL

2 uczestników otrzymuje rolę/scenariusz. Jeden ma tajną misję (bycie niecierpliwym klientem, agresywnym pasażerem w pociągu,...) 2 prawie takie same scenariusze

ale z innym wkładem. Uczestnicy mogą zobaczyć, jak to wpływa na drugą osobę, rozwój i wynik sytuacji.

Celem nie jest to, że ci, którzy grają, uczą się (choć tak się stanie w trakcie procesu), ale to, że pozostali uczestnicy uczą się obserwować i udzielać informacji zwrotnych dotyczących obserwacji.

- Rozdaj kartę z instrukcjami 2 graczom w ramach odgrywania ról
- Instrukcje są różne - ale sama sytuacja jest taka sama - więc grają dwa razy w tej samej scenerii, z różnymi postaciami.
- Poproś ich, aby odegrali tę osobę na kartach z instrukcją.
- Poproś pozostałych uczestników o obserwację zachowania obu osób podczas zabawy.
- Po przygotowaniu: poproś uczestników, aby powiedzieli, co zauważyli; Odtwórcy ról odgrywają rolę, więc tak naprawdę nie odbija się to na nich jako na osobie, a obserwatorzy uczą się, jak wyrażać się w zrozumiały, dobry sposób.
- Zapytaj graczy, jak się czuli, odgrywając rolę w obu przypadkach. To również daje pierwszy wgląd w to, jak różne podejścia wpływają na nas.
- Wspieraj uczestników, przekazując również własne spostrzeżenia: mów o zachowaniu i reakcji na pewne zachowania u drugiej osoby.

2.3.6. CO JEST W OT DLA MNIE: WPROWADZENIE DO ODZNAK OTWARTYCH

2.3.6.1. CELE/CELE

- Uczestnicy rozumieją, czym jest odznaka otwarta i jak mogą ją wykorzystać
- Uczestnicy dowiadują się o portfelu z odznakami, mają możliwość pobrania aplikacji i uzyskania wsparcia w razie potrzeby



2.3.6.2. URZĄDZENIA/ NARZĘDZIA/ MATERIAŁY

- Film wyjaśniający, czym jest odznaka otwarta.
- Prezentacja z wyjaśnieniem krok po kroku jak korzystać z aplikacji i strony internetowej badgecraft. Pokaż również, jak mogą używać jej w swoim własnym języku.

2.3.6.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Czynność trwa ok. 15 minut.

2.3.7.4. TREŚĆ

Zob. supra

<http://sharebadges.eu/364-2>

/

2.3.7. KOLEJNY(-E) ETAP(-Y)

2.3.7.1. CELE/CELE

- Uczestnicy są zachęcani do refleksji nad tym, w czym są już dobrzy i jaki powinien być ich następny krok
- Określenie, co zrobią dalej, (może który warsztat będzie następny) (POZIOM DZIAŁANIA) i do kiedy
- Następnie otrzymują informację zwrotną od swojego tajnego mentora
- Trener nadzoruje i może też udzielać informacji zwrotnej - pomyśl o słowie "jeszcze", jeśli są możliwości rozwoju.

2.3.7.2. URZĄDZENIA/ NARZĘDZIA/ MATERIAŁY

- Wykorzystaj post-ity z oczekiwaniami z początku, możemy użyć albo tablicy online



2.3.7.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Zajęcia trwają ok. 20 minut.

2.3.7.4. CONTENT

- Prowadzący wyjaśnia uczestnikom, co chcemy, aby teraz zrobili.
Dowiedziałeś się już co nieco o umiejętnościach entr21 i dlaczego są one ważne na obecnym rynku pracy

2.3.8 POSTAWA PRACOWNIKÓW

2.3.8.1. CELE/CELE

- Uczestnicy otrzymują krótki instruktaż na temat growth mindset i uczenia się zorientowanego na siłę.
- Uczestnicy mogą krótko omówić, jak można to zastosować/wykorzystać w kontekście obserwacji zachowań i powiązania zachowań z umiejętnościami

2.3.8.2. URZĄDZENIA/ NARZĘDZIA/ MATERIAŁY

- Prezentacja Powerpoint

2.3.8.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Ćwiczenie trwa około 30-45 minut, jeśli jest to naprawdę podsumowanie. Dla pracowników, którzy nie są z tym zaznajomieni, sugerowalibyśmy dodatkowy warsztat/szkolenie skoncentrowane tylko na tej treści.

2.3.8.4. CONTENT

[Zob. supra](#)

2.3.9 UWAGI KOŃCOWE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

3. UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE

3.1. WPROWADZENIE DO [UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH]

Umiejętności społeczne to miękkie umiejętności rozwijane poprzez interakcje z innymi w każdym obszarze naszego Życia - w szkole, w rodzinie, z przyjaciółmi, poprzez uprawianie hobby, w miejscu pracy itp. Wykorzystujemy je do komunikacji i interakcji z innymi, zarówno werbalnie, jak i niewerbalnie, poprzez gesty, język ciała i nasz osobisty wygląd.

Umiejętności społeczne są niezbędne do osiągnięcia sukcesu w miejscu pracy. Umiejętności społeczne, zwane również "umiejętnościami interpersonalnymi", są tym, czego wszyscy używamy do interakcji i komunikacji z innymi ludźmi. Umiejętności te obejmują zarówno umiejętności werbalne (sposób, w jaki mówisz do innych ludzi), jak i niewerbalne (język ciała, gesty i kontakt wzrokowy). Na przykład - jeśli pracujesz w zespole, musisz umieć dogadać się z innymi. Jeśli pracujesz z klientami, musisz uważnie słuchać ich pytań i wątpliwości. Jeśli jesteś menedżerem, będziesz wezwany do motywowania pracowników (Alison Doyle, 2021).

Umiejętności społeczne składają się z wielu umiejętności, które są ze sobą skorelowane i często nie można ich

wyzolować w ich rozwoju. Źródła:

Doyle, Alison. Top Social Skills for Workplace Success (czerwiec, 2021). [Top 5 Social Skills for Workplace Success \(thebalancecareers.com\)](https://thebalancecareers.com/top-5-social-skills-for-workplace-success/)

3.1.1 PRACA Z INNYMI

Połączcie się w zespół, pracujcie razem i nawiążcie kontakty.

- Pracuj razem i współpracuj z innymi, aby rozwijać pomysły i przekształcać je w działania.
- Sieć.
- Rozwiązywanie konfliktów i pozytywne stawianie czoła konkurencji w razie potrzeby.

3.1.2 MOBILIZOWANIE INNYCH

- Zainspiruj, zachwyć i przekonaj innych do działania.
- Inspirowanie i zachęcanie odpowiednich interesariuszy.



- Uzyskaj wsparcie potrzebne do osiągnięcia wartościowych wyników.
- Wykazać się skuteczną komunikacją, perswazją, negocjacjami i przywództwem.

Mobilizowanie innych to ważna umiejętność zwłaszcza dla liderów i osób odpowiedzialnych za różne projekty.

3.1.3 KOMUNIKAT

- Umiejętność bycia bardziej efektywnym w relacjach społecznych.
- Zrozumienie znaczenia poszukiwania wyjaśnień w celu lepszego zrozumienia tematu, znaczenie kadrowania i zadawania właściwych pytań w celu uzyskania niezbędnych informacji.
- Większa zdolność do aktywnego słuchania.
- Większa zdolność do efektywnej komunikacji.
- Umiejętność podejmowania autorefleksji i refleksji grupowej w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności.
- Większa zdolność do rozpoznawania innych, jak dobrzy są w komunikacji.

3.1.4 UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNO-KULTUROWE

- Uwrażliwienie na widzialne i niewidzialne składniki kultury.
- Uświadczenie sobie stereotypów, uprzedzeń i postaw.
- Umiejętność skutecznego porozumiewania się międzykulturowego.

W zależności od narodowości, pochodzenia etnicznego, religii i innych czynników, postawy, punkty widzenia i zwyczaje ludzi będą się różnić. Świadomość tego jest kluczowa, aby pomóc Ci zaakceptować, uszanować i objąć te różnice.

Źródła:

<https://www.nationalskillsnetwork.in/>

https://entrecoupeurope.eu/wp-content/uploads/2020/12/EntreComp_A_Practical_Guide_EN.pdf

3.2 PLAN SESJI - UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE

Nazwa przedmiotu	[TITLE]		
Numer sesji	Tytuł sesji	Czas trwania uczniów: sesji:	Profil
[Sesja 1]	Umiejętności społeczne	3,5h	1.(przyszłe) osoby poszukujące pracy: klienci/ studenci - wszyscy z dodatkowymi potrzebami wsparcia w kierunku rynku pracy, którzy chcą odkryć, jakie są ich kluczowe umiejętności/kompetencje. 2.Pracownicy służb wspierających zatrudnienie i zawodowych usługi szkoleniowe
Cel sesji (s):	• Podnoszenie świadomości na temat znaczenia umiejętności społecznych • Poszerzanie wiedzy i know-how w zakresie posiadanych kompetencji przyczynia się do (zabezpieczenia) pracy. • Profil ucznia 1: mapowanie własnych umiejętności: pierwszy wgląd w to, w czym są dobrzy i jakie są punkty do nauki • Profil ucznia 2: mapowanie własnych umiejętności, ale także umiejętności klientów • Uczestnicy są bardziej świadomi znaczenia umiejętności społecznych		
Efekty uczenia się (Do końca sesji uczestnicy będą):	• Ma osobisty plan działania (lub kolejne kroki) w celu poprawy swoich umiejętności w oparciu o zdobytą wiedzę i know-how dotyczące umiejętności społecznych • Posiadanie Otwartej Odznaki Umiejętności Społecznych		



Treść:

- Wprowadzenie do umiejętności społecznych
- Wyjaśnienia, co to znaczy, różne poziomy umiejętności, jak rozpoznać ją w czyimś zachowaniu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Odświeżenie ich "dlaczego" dla tej sesji kursu odnieść się do ich oczekiwań
- Przydziały i zadania w grupie

Ludzie pracują w grupach i indywidualnie. Trenerzy obserwują przebieg zajęć, opierając się na listach kontrolnych/narzędziach obserwacyjnych, aby odwzorować zachowania w celu uzyskania późniejszej informacji zwrotnej.

- Runda informacyjna

zarówno w grupie, jak i

indywidualnie wsparcie

koleżeńskie

informacja zwrotna od trenera/instruktora
- Plan działania lub kolejne kroki

Zasoby:

Wytyczne dotyczące ewaluacji (samoocena, ewaluacja grupowa)

Wytyczne dotyczące warsztatów

Kwestionariusze

[\(31\) Nie umieszczaj ludzi w pudełkach - YouTube](#)

[\(31\) Potęga pozytywnych słów - YouTube](#)

Ocena efektów kształcenia:

- Otwarta Odznaka Umiejętności Społecznych
- Informacje z indywidualnych lub grupowych informacji zwrotnych



Harmonogram sesji

09:30	Działanie przełamujące lody	Wyjaśnić działanie i dopingować uczestników	Bądź jego częścią części ciała Wspieranie dobrej	Gra w
9.45	Krótkie wprowadzenie Dialog prowadzony, upewnij się, że główne punkty zostały w yp o wi ed zia ne	Słuchanie, dzielenie się i wyjaśnianie własnych myśli (co to znaczy dla mnie). W grupie dzielenie się przemyśleniami na temat umiejętności społecznych.	Prezentacja/wideo umiejętności społecznych	Wiedza, dlaczego ważne jest poznanie własnych umiejętności społecznych
10:15	Rozpoznawanie umiejętności społecznych	Dać zadanie do rozpoznania umiejętności społecznych	Wykonać powierzone zadania	Wytyczne dla: - "Jabłko" gra; gra "Pomidor" - zadanie rysunkowe - obserwacja ciało język



11:45

Indywidualna i grupowa
runda informacji zwrotnej

Organizowanie
indywidualnych i grupowych
dyskusji na temat informacji
zwrotnych

Uczestniczyć w
dyskusjach

Wskazówki dotyczące

Rozpoznawani
e
umiejętności
społecznych



12:00-

13:00 Planowanie
Kolejne kroki:

Uświadomienie
sobie, jak można
poprawić lub
wyjaśnić własne
umiejętności
społeczne

grupowe / indywidualne
dyskusje na temat planu
działania w celu poprawy
własnych
umiejętności społecznych
osoby

Oceniać konsekwencje i
wpływ pomysłów,
możliwości i działań.

Uwierz w siebie i ciągle się
rozwijaj.

Bądź skupiony i nie
poddawaj
się.

Podejmować decyzje w
warunkach niepewności,
niejednoznaczności i
ryzyka.

Uczestniczyć w grupowych
sesjach dialogowych lub
indywidualnych dyskusjach.

- Pytania dla grupy i
dla poszczególnych
osób
- Metoda SMART
- Tablica
Wizji (podstawa
otwartej odznaki)

Świadomość
możliwości poprawy
umiejętności
społecznych Kolejne
kroki w celu poprawy
własnych
umiejętności
społecznych osoby.

00:

00Otwarta Odznaka

Wspólny wątek:

Ocenić konsekwencje i
wpływ pomysłów, możliwości i
działań.

Uwierz w siebie i ciągle się rozwijaj.

Bądź skupiony i
nie poddawaj się.
Podejmować decyzje w
warunkach niepewności,
niejednoznaczności i
ryzyka.



Tytuł szkolenia:

Sesja/Dzień: *Sesja 1/Dzień 1*

Numer lekcji: *1*

Umiejętności objęte programem:

- *Komunikacja*
- *Praca z innymi*
- *Mobilizowanie innych*
- *Społeczne umiejętności kulturowe*

Tytuł lekcji: [tytuł]

Wprowadzenie do umiejętności
zawartych w module

- *definicja i opis poszczególnych umiejętności, którymi zajmiemy się w module:*

- Umiejętności społeczne: umiejętności, których używamy do komunikowania się i interakcji z innymi, zarówno werbalnie, jak i niewerbalnie, poprzez gesty, język ciała i nasz wygląd osobisty.

Komunikacja

Znajomość skutecznych
i właściwych wzorców
komunikacyjnych.

Wykorzystać i
dostosować wiedzę o
skutecznej komunikacji
w różnych kontekstach.



Być świadomym
komunikatorem i
samokontrolą.

Relacje z ludźmi i umiejętność pracy w dużych grupach.

Praca z innymi

Pracuj i współpracuj z innymi, aby rozwijać pomysły i przekształcać
je w działania.

Korzystaj z sieci kontaktów.



Rozwiązywanie konfliktów i pozytywne stawianie czoła konkurencji w razie potrzeby.

Mobilizowanie innych

Inspirowanie i zachęcanie odpowiednich interesariuszy.

Uzyskaj wsparcie potrzebne do osiągnięcia wartościowych wyników.

Wykazać się skuteczną komunikacją, perswazją, negocjacjami i przywództwem.

Społeczne umiejętności kulturowe

Rozumieć i angażować się w inne kultury.

Szanować różnice kulturowe i skutecznie pracować z ludźmi z różnych środowisk społecznych i kulturowych.

Reaguj z otwartym umysłem na różne pomysły i wartości.

Wykorzystanie różnic społecznych i kulturowych do tworzenia nowych pomysłów i zwiększenia zarówno innowacyjności, jak i jakości pracy.

Cele/cele

- Świadomość znaczenia umiejętności społecznych
- Wiedza i know-how na temat posiadanych kompetencji przyczyniają się do lepszej pozycji na rynku pracy.
- Mapowanie własnych umiejętności społecznych, wgląd w to, w czym są dobrzy i jakie są punkty nauczania.

Grupa docelowa/ liczba uczestników w grupie

d
ł
u
g
o
t



r
w
a
t
e
b
e
z
r
o
b
o
c
i
e
d
o
r
o
ś
l
i
l
u
b
N
E
E
T
6
-
1
2

o

s

ó

b

Kryteria

- *dynamika grupy*

- *każdy musi czuć się bezpiecznie i mieć odwagę się odezwać*
- *idealnie równe liczby (dla ćwiczeń z 2)*

Rodzaj lekcji

kryteria grupowe

i indywidualne:

różnorodność dzięki uczeniu się od siebie nawzajem

Czas trwania i ramy czasowe

Przybliżony czas przejścia przez lekcję to 3-4 godziny

kryteria:

- *uzyskać/utrzymać aktywność/zaangażowanie ludzi*
- *dać czas na refleksję w przerwie między zajęciami/przetworzenie zdobytej wiedzy*
- *dla uczestników: co najmniej 2 spotkania dla każdego modułu: sesja grupowa/ jedno spotkanie indywidualne z informacją zwrotną od trenera i indywidualnym planem działania.*

Obiekt/urządzenie

- *jeden większy pokój dla całej grupy*
- *Sprzęt ICT*
- *Flipcharty*

Narzędzia/ Materiały

- *Wytyczne do ćwiczeń*
- *Kwestionariusze*
- *Papiery i kolorowe markery*
- *Jabłko/pomidory (różne kształty i odcienie)*
- *Wskazówki dotyczące oceny (samoocena, ocena grupowa)*

Treść

1. Otwieracz

Prezentacja sesji: Wyjaśnij, co będzie się działo podczas tej sesji, jaki rodzaj uczestnictwa byłby idealny, stwórz bezpieczne środowisko/ zapytaj, czego potrzebują uczestnicy, aby czuć się bezpiecznie i komfortowo. Upewnij się, że połączysz się z grupą

Start Gra Body part game for icebreaker. Instrukcja i materiały:

To ćwiczenie jest prostym sposobem na uzyskanie wglądu w mentalność uczestników. Każdy uczestnik otrzymuje kartkę papieru z instrukcją i sylwetkami kobiet i mężczyzn.

Otrzymują instrukcję, aby wyobrazić sobie, że to jest ich ciało.

Na silhouette piszą:

- CHEST: 3 wartości, które uważasz za najważniejsze
- UCHO: 3 dźwięki, które najbardziej pamiętasz ze swojej przeszłości
- OCZY: 3 obrazy, które są najbardziej żywe w twoim umyśle, gdy zamykasz oczy
- MÓZG: 3 smaki, które reprezentują 3 wyjątkowe momenty w Twoim Życiu
- SERCE: 3 osoby, które kochasz najbardziej
- ŻOŁĄDEK: 3 twoje największe lęki
- RĘCE: 3 rzeczy, które zrobiłeś w swoim życiu, z których jesteś najbardziej dumny
- PRZYPADKI: 3 miejsca, po których chodziłeś

To ćwiczenie pomaga rozpocząć dyskusję na temat tego, jak bardzo ludzie się różnią; uczestnicy mówią o swoich odpowiedziach i porównują je z innymi: dyskusja na temat różnych doświadczeń z przeszłości, wartości, celów w życiu i oczekiwań na przyszłość.

Następnie dyskusja prowadzi do tematu umiejętności społecznych: umiejętności ludzi są różne, a niektóre umiejętności są szczególnie przydatne w pewnych sytuacjach - uczestnicy mają za zadanie wymyślić kilka przykładów, dlaczego ważne jest opanowanie pewnych umiejętności, aby lepiej funkcjonować w różnych sytuacjach.

2. Krótkie wprowadzenie

- pokaz prezentacji/filmu o umiejętnościach społecznych, aby podać przykłady, czym są umiejętności społeczne*
- Dialog prowadzony, upewnij się, że główne punkty zostały wypowiedziane (aby odświeżyć sobie dlaczego dla tej grupy)*
- odnieść się do swoich oczekiwań na koniec warsztatów bazowych*

Ćwiczenia:

- Gra "Jabłko" i / lub gra "Pomidor"
- zadanie rysunkowe
- obserwacja języka ciała
- "wartości w pracy" ćwiczenie/lista kontrolna

(zgodnie z wytycznymi)

3. Indywidualna i grupowa runda informacji zwrotnej

- runda samooceny*
- runda oceny grupowej*
- trener udziela informacji zwrotnej*

4. Planowanie Kolejne kroki

Pytania dla grupy i dla poszczególnych osób

- Wykorzystanie metody SMART do tworzenia celów: każda osoba tworzy swój własny cel, aby poprawić swoje umiejętności społeczne*
- Tablica Wizji: każda osoba tworzy swoją tablicę wizji (plakat z obrazkami przedstawiającymi jej cel)*

(podstawa otwartej odznaki)

Oceńcie wspólnie: jaki jest teraz poziom i jakie mogą być kroki do osiągnięcia celu (skąd wiesz, kiedy tam jesteś).

5. Odznaka otwarta

Podsumowanie

Ocena

Podczas tej sesji uczeń powinien być nauczyć się:

- *dla czego umiejętności są ważne, aby zdobyć / utrzymać pracę*
- *jak może poprawić swoje umiejętności społeczne*

Runda informacyjna

z

a

r

ó

w

n

o

w

g



r

u

p

i

e

,

j

a

k

i

i

n

d

y

w

i

d

u

a

l

n

i

e

w

s

p

a

r

c

i

e

k

o

l

e

ž

e

ñ

s

k

e

Następne kroki

Materiały informacyjne /

Referencje

*informacja zwrotna od trenera/instruktora**Plan działania - Tablica Wizji*

Dodatkowe zasoby (opcjonalnie):

[\(31\) Rodzaje komunikacji niewerbalnej | Psych Nerd - YouTube](#)

[\(31\) Trening komunikacji i wrażliwości społecznej z Sašo Einsiedler - pierwszy posnetek - YouTube](#)

[\(31\) Komunikacja niewerbalna - YouTube](#)

[\(31\) Teoria wielkiego podrywu aktywne słuchanie - english sub - YouTube](#)

Odznaki

Krótką informacją o powiązanych odznakach

3.3 PLAN LEKCJI

3.3.1. ĆWICZENIE PRZEŁAMYWANIA LODÓW

GRA W CZĘŚCI CIAŁA

3.3.1.1. CELE/CELE

- Sprzyjanie dobrej atmosferze
- Aby uzyskać wgląd w mentalność uczestników
- Aby rozpocząć dyskusję o tym, że ludzie są różni

3.3.1.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Kartka papieru z instrukcją i sylwetkami kobiet i mężczyzn

3.3.1.3. CZAS TRWANIA I RAMY

CZASOWE 15 minut



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

3.3.1.4 ZAWARTOŚĆ

Działalność wychowawcy:

→ Otrzymują polecenie wyobrażenia sobie, że to jest ich ciało

Jak się gra w grę?

Na silhouette piszą:

- CHEST: 3 wartości, które uważasz za najważniejsze
- UCHO: 3 dźwięki, które najbardziej pamiętasz ze swojej przeszłości
- OCZY: 3 obrazy, które są najbardziej żywe w twoim umyśle, gdy zamykasz oczy
- MÓZG: 3 smaki, które reprezentują 3 wyjątkowe momenty w Twoim życiu
- SERCE: 3 osoby, które kochasz najbardziej
- ŻOŁĄDEK: 3 twoje największe lęki
- RĘCE: 3 rzeczy, które zrobiłeś w swoim życiu, z których jesteś najbardziej dumny
- PRZYPADKI: 3 miejsca, po których chodziłeś

To ćwiczenie pomaga rozpocząć dyskusję na temat tego, jak bardzo ludzie się różnią; uczestnicy mówią o swoich odpowiedziach i porównują je z innymi: dyskusja na temat różnych doświadczeń z przeszłości, wartości, celów w życiu i oczekiwań na przyszłość.

Następnie dyskusja prowadzi do tematu umiejętności społecznych: umiejętności ludzi są różne, a niektóre umiejętności są szczególnie przydatne w pewnych sytuacjach - uczestnicy mają za zadanie wymyślić kilka przykładów, dlaczego ważne jest opanowanie pewnych umiejętności, aby lepiej funkcjonować w różnych sytuacjach.



3.3.2 PREZENTACJA SESJI + PRZEBIEG DNIA + JAK KORZYSTAĆ Z PLANU DZIAŁANIA

3.3.2.1 CELE/CELE

Ułatwiamy proces myślenia i odwołujemy się do sytuacji wyjściowej i wszelkich poprzednich warsztatów.

3.3.2.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Powerpoint

Prezentacja sesji: *Wyjaśnij, co będzie się działo podczas tej sesji, jaki rodzaj uczestnictwa byłby idealny, stwórz bezpieczne środowisko/ zapytaj, czego potrzebują uczestnicy, aby czuć się bezpiecznie i komfortowo. Upewnij się, że połączysz się z grupą.*

3.3.2.3 CZAS TRWANIA I RAMY

CZASOWE 15 min

3.3.2.4 CONTENT

→ Ułatwiamy proces myślenia i odwołujemy się do punktu wyjścia i wszelkich poprzednich warsztatów.

→ Niech sobie to zapiszą. (trener zapisuje je dla każdego uczestnika) - Będzie to wykorzystane później

Pytania do dyskusji z uczestnikami w grupie:

- Jaki jest Twój powód, aby dołączyć do tego warsztatu?
- Co z tego będę miał?

- ✓ Jakie są twoje oczekiwania?
- ✓ Jak możemy sprawić, by te warsztaty były dla Ciebie przydatne?
- ✓ Jak wykorzystasz w przyszłości to, czego nauczysz się podczas warsztatów?

3.3.3 ROZPOZNAWANIE UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH

3.3.3.1. Ćwiczenie 1: Gra w jabłka

CELE/CELE

Sprawdzone i wykorzystane kompetencje w tym ćwiczeniu:

Wzmocnienie rozwoju umiejętności społecznych poprzez zobrazowanie, jak nasze słowa wpływają na ludzi:

- KOMUNIKAT
- WSPÓŁPRACA Z INNYMI
- UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNO-KULTUROWE

URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- 2 jabłka
- Narzędzie do cięcia jabłek

CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

15 min



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CONTENT

Metoda:

Mentor przekazuje uczniom kolejne

instrukcje: Krok 1:

Weź jedno jabłko; powiedz do niego coś niemiłego (na przykład: "Nienawidzę cię", "Nie chcę być przy tobie") i upuść je na podłogę.

Następna osoba w kolejce podnosi jabłko, jest dla niego niemiła i upuszcza je. To trwa dookoła stołu kilka razy, jak każdy na zmianę jest zły dla niego i upuszcza go. Przetnij jabłko na pół i połóż je na środku stołu, pozwalając mu zbrązowieć.

Krok 2:

Weź drugie jabłko i w momencie, gdy każdy z uczestników będzie trzymał je w ręku, poproś wszystkich pozostałych członków grupy, aby na zmianę komplementowali lub wyrażali uznanie dla osoby trzymającej jabłko.

Kontynuuj, aż wszyscy pochwalą wszystkich w grupie.

DYSKUSJA z wykorzystaniem podania piłki aktywność ewaluacyjna.

Poprowadź uczestników do dyskusji na temat tego, jak czuje się osoba, która otrzymała komplement. Czy komplementy były łatwe do przyjęcia? Dlaczego tak lub dlaczego nie? Czy łatwiej było być złośliwym czy dawać komplementy? Dlaczego?

Spytaj, czy ktoś chce brązowe, potargane jabłko na stole. Oczywiście, nikt nie chce. Przedyskutuj, jak wiele osób czuje się jak to jabłko - całe posiniaczone i poobijane, bo przez całe życie słyszeli podłe rzeczy. Czują, że nikt się o nich nie troszczy i nikt nie chce być ich przyjacielem. Wyjaśnij, że nasze słowa mogą sprawić, że ludzie czują się jak to jabłko.

Źródło:

3.3.3.2. **Ćwiczenie 2: GRA W TOMATO**

CELE/CELE

Sprawdzone i wykorzystane kompetencje w tym ćwiczeniu:

- KOMUNIKAT
- WSPÓŁPRACA Z INNYMI
- UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNO-KULTUROWE

Wzmocnienie rozwoju umiejętności społecznych poprzez zobrazowanie, jak nasze słowa wpływają na ludzi.

URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- Pomidory (po jednym dla każdego uczestnika)

CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

10 min

CONTENT

Metoda:

Mentor daje każdemu uczniowi pomidora.

Mentor mówi uczniom, aby opisali każdego swojego pomidora - widoczne cechy. Następnie zadaje pytanie: Czy ten pomidor wydaje się smaczny? Słodki, gorzki?

Każdy uczeń opisuje swojego pomidora. Mentor zapisuje wszystkie cechy na tablicy lub na plakacie. Uczestnicy (prowadzeni przez mentora) odnajdują w zapisanych opisach pomidorów przykłady stereotypów (np. Pomidor jest czerwony - musi być słodki - musiał rosnąć gdzieś na słońcu).

Dyskusja o stereotypach z całą grupą, z mentorem. (np. jak wygląd wpływa na naszą ocenę i aktywizację pewnych (szkodliwych)

CELE/CELE

stereotypy).

3.3.3.3. Ćwiczenie 3: ZADANIE RYSUNKOWE

Kompetencje, sprawdzone i wykorzystane w tym ćwiczeniu:

- KOMUNIKAT
- PRACA Z INNYMI
- UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNO-KULTUROWE
- MOBILIZOWANIE INNYCH

Rozpoznanie znaczenia aktywnego słuchania, komunikacji niewerbalnej i zadawania właściwych pytań.

URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Kartka papieru (pusta)

Arkusz papieru (z rysunkami)

Źródła do rysunków:

[*A Texting Communications Exercise | User Generated Education \(wordpress.com\)*](#)

[*\[Hallyupedia\] Squid Game \(오징어게임 lub 오징어놀\)*](#) (k-odyssey.com)



CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

20 min

CONTENT

Metoda:

Mentor dzieli zespoły na grupy dwuosobowe; daje kartkę papieru z prostym rysunkiem (mix różnych kształtów) jednemu członkowi z każdej pary. Osobie bez kartki daje pustą kartkę i ołówek.

W grupach dwuosobowych siadają plecami do siebie. Osoba z pustą kartką musi zadać pytania osobie z kartką i narysować to, co jej zdaniem słyszy, na podstawie odpowiedzi partnera.

Powiedz, że para ma porównać arkusze, aby sprawdzić, jak dokładnie został odwzorowany

rysunek. Pary porównują arkusze.

Rozmowa o tej grze i przeszkodach ze słuchaniem i rysowaniem z ćwiczeniem oceniającym *Pass the ball*.

3.3.3.4. Ćwiczenie 4: OBSERWOWANIE JĘZYKA CIAŁA

CELE/CELE

Stwarza okazję dla uczniów do zwrócenia aktywnej uwagi na język ciała osób, które widzą, oraz do spekulacji na temat tego, co ludzie mogą próbować przekazać w sposób niewerbalny, świadomie lub nieświadomie.

Kompetencje, sprawdzone i wykorzystane w tym ćwiczeniu:

KOMUNIKACJA PRACA Z

INNymi LUDźMI

SPOŁECZNE UMIEJĘTNOŚCI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MOBILIZOWANIE INNYCH

URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Kwestionariusz

z wybranych

filmów wideo

CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

30 min

CONTENT

Metoda:

1. Wybierz wcześniej film pokazujący jakiś element interakcji lub komunikacji między ludźmi w innym kraju lub kulturze będącej przedmiotem zainteresowania. Trzy lub cztery minuty materiału są zazwyczaj wystarczające. Często przydatne są w tym względzie filmy dokumentalne lub reportaże.
2. Rozdaj uczniowi kopię ulotki "Obserwacja mowy ciała" i wyjaśnij, że celem ćwiczenia jest rozwój i ćwiczenie umiejętności obserwacji.
3. Podaj podstawowe informacje o kontekście, w którym rozgrywa się film: opisz kim są uczestnicy i w jakiej sytuacji się znajdują.
4. Poproś uczestników o uzupełnienie instrukcji w trakcie oglądania filmu. Być może będą musieli obejrzeć film dwa razy.

DYSKUSJA: Uczniowie będą mieli własne pomysły na to, co oznaczają obserwowane przez nich zachowania niewerbalne i mogą one stanowić podstawę przydatnej i produktywnej dyskusji. Warto również poprosić uczestników o zastanowienie się, w jaki sposób ich własna mowa ciała jest podobna (lub niepodobna) do mowy obserwowanych osób.



Poproś grupę, aby wspólnie lub w mniejszych grupach stworzyła definicję "dobrej komunikacji". Powinni zastanowić się, jak wygląda dobra komunikacja - jak być dobrym komunikatorem i dobrym słuchaczem.

Źródło: [2 Intercultural Trainig Exercise Pack.pdf \(ambitia.eu\), strona 34.](#)

3.3.3.5. ĆWICZENIE 5: *WARTOŚCI W PRACY* ĆWICZENIE

CELE/CELE

Rozpoznawanie i przezwyciężanie nieporozumień międzykulturowych. Umożliwienie uczącym się ćwiczenia w stosowaniu tej techniki do radzenia sobie z rzeczywistymi nieporozumieniami międzykulturowymi.

Kompetencje, sprawdzone i wykorzystane w tym ćwiczeniu:

- KOMUNIKAT
- WSPÓŁPRACA Z INNYMI
- UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNO-KULTUROWE
- MOBILIZOWANIE INNYCH

URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Kwestionariusz

CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

20 min



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CONTENT

Metoda:

Background rationale ([2 Intercultural Trainig Exercise Pack.pdf \(ambitia.eu\), strona 8](#)).

Konflikty kulturowe i nieporozumienia mogą pojawić się, gdy osoby o przeciwstawnych wartościach wejdą w kontakt. Lista kontrolna Values at Work wprowadza szeroki zakres wymiarów, wzdłuż których wartości związane z pracą różnią się i bada kontrastujące wartości, które znajdują się na każdym biegunie każdego wymiaru. Zadanie to zachęca uczestników do refleksji nad niektórymi z ich własnych wartości kulturowych i prosi ich o zbadanie potencjalnego wpływu różnic kulturowych podczas pracy w nowym kraju lub kulturze.

1. Przekaż uczniowi kopię listy kontrolnej Values at Work.
2. Przeznacz kilka minut dla ucznia na wypełnienie handoutu.
3. Uczeń prawdopodobnie zidentyfikuje istotne różnice kulturowe pomiędzy swoim własnym podejściem a podejściem innej kultury lub kraju będącego przedmiotem zainteresowania.

Omów z uczniem niektóre z poniższych pytań:

- Jak te różnice mogą się ujawnić w środowisku pracy?
- Jak osoby z innego kraju lub kultury mogą postrzegać Twoje podejście w pracy?
- Jakie wyzwanie stanowią te różnice?
- W jaki sposób mógłbyś dostosować swoje zachowanie, aby poradzić sobie z tymi różnicami

kulturowymi i je przezwyciężyć? WARTOŚCI W PRACY LISTA KONTROLNA:

ŹRÓDŁO: [2 Intercultural Trainig Exercise Pack.pdf \(ambitia.eu\), strona 9-11](#).



3.3.4. FEEDBACKROUND I OTWARTE ODZNAKI

3.3.4.1. CELE/CELE

Ocena sesji Planowanie

kolejnych kroków

3.3.4.2. URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- Puste papiery (różne rozmiary)
- Zdjęcia z różnych źródeł
- Ołówki w różnych kolorach, kolorowe markery
- Nożyczki

3.3.4.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE 60

minut

3.3.4.4. CONTENT

OPRACOWANIE INTELIGENTNEGO CELU (CELÓW)

Każdy z uczestników ustala cel dla siebie.

Następnie grupa wybiera jeden wspólny długoterminowy cel dla całej grupy. Grupa dzieli wspólny cel długoterminowy na kilka celów krótkoterminowych - kroków w PLANIE DZIAŁANIA, potrzebnych do osiągnięcia jednego wspólnego celu długoterminowego.

S	SPECIFIC SIMPLE	WHAT EXACTLY DO YOU WANT TO ACCOMPLISH? IS IT THE GOAL DESIGNED CLEAR AND SIMPLE? WHO NEEDS TO BE INCLUDED FOR REALISATION?
M	MEASURABLE	CRITERIAS – HOW CAN I MEASURE PROGRESS AND KNOW IF YOU HAVE ACHIEVE THE GOAL?
A	ACHIEVABLE, ATTAINABLE	CAN YOU REALISTICALLY ACCOMPLISH THIS GOAL WITHIN A CERTAIN TIMELINE?
R	RELEVANT; REALISTIC	IS THIS GOAL WITHIN REACH? IT IS ALIGNED WIT OVERALL OBJECTIVES?
T	TIME-BOUND	WHAT IS THE DEADLINE? IS IT REALISTIC?

Dodatkowe informacje na temat SMART goals: [SMART Goals - szkolenie z zarządzania czasem od MindTools.com](https://www.mindtools.com/pages/newbystr/newbystrsmartgoals.html)

Tworzenie tablicy wizji

Každy UCZESTNIK wykonuje tablicę wizji (ze zbiorem zdjęć i cytatów) dla celu krótkoterminowego. Wszystkie tablice wizji razem stają się motywatorami (jedna wspólna tablica wizji) do osiągnięcia jednego celu długoterminowego.

MENTOR może poszukać w Internecie różnych tablic wizji, ale nie zaleca się dawania uczestnikom jasnych wskazówek dotyczących projektowania Vision Board. Stworzenie przez każdego z nich własnej tablicy zmotywuje ich do tego, by faktycznie realizowali swoje cele i zaczęli je wymyślać.

Powinna ona zawierać wszystko, co Cię inspiruje. Może to składać się z wielu rzeczy, takich jak zdjęcia, ulubione cytaty, wspomnienia/pamiątki, pocztówki lub kartki i inne. Uwielbiam patrzeć na Pinterest w poszukiwaniu inspiracji na pomysły i przykłady tablic wizji

3.3.5. KOLEJNE KROKI

Zastosowanie metody SMART goals: każda osoba tworzy swój własny cel w celu poprawy swoich umiejętności społecznych

3.3.5.1. CELE/CEPTYKA

Użycie Vision Board: każda osoba tworzy swoją Vision Board (plakat z obrazkami przedstawiającymi jej cel) i dowiaduje się o korzyściach z niej płynących

Ocena w grupie: dzielenie się przemyśleniami na temat różnych zastosowań tych metod w życiu.

4. SIŁA MYŚLENIA

4.1. WPROWADZENIE DO [POTĘGI MYŚLENIA]

Kompetencje to kompilacja wiedzy, umiejętności i postaw, zdolności oraz predyspozycji osobowościowych, psychospołecznych lub poznawczych. Odpowiednio ukształtowane kompetencje zawodowe pozwalają pracownikom osiągać cele zawodowe i zadania na pożądanym poziomie.

Myślenie analityczne i innowacyjność, wszechstronne rozwiązywanie problemów czy myślenie krytyczne to kompetencje, na które pracodawcy kładą największy nacisk. Kompetencje te są również uznawane za Umiejętności Przyszłości (badanie przeprowadzone przez Personnel Service). Odniesienie sukcesu na rynku pracy jest nierozdzielnie związane z ciągłym rozwijaniem nowych umiejętności.

Po przeanalizowaniu źródeł i badań własnych zauważyliśmy, że do 21st kompetencji należą:

1. Dostrzeganie możliwości
2. Rozwiązywanie problemów
3. Kreatywność
4. Wartościowanie pomysłów
5. Krytyczne myślenie

4.1.1 DOSTRZEGANIE MOŻLIWOŚCI

Dostrzeganie okazji oznacza zdolność do identyfikacji, oceny i działania w oparciu o okazję.

Jest to szczególna cecha przydatna w środowisku przedsiębiorców. Kompetencja ta odnosi się do wielu różnych umiejętności i zachowań. Przedsiębiorca powinien być zawsze bardzo uważny. Powinien nauczyć się dostrzegać problemy jako pewną drogę do wymyślenia pewnych rozwiązań lub alternatyw. Większość możliwości jest ukryta pod maską problemów.

Przedsiębiorca:

- Identyfikuje problemy występujące w społeczeństwie.
- Jest aktywny, obserwuje swoje środowisko lokalne.
- Korzysta z mediów społecznościowych - wszelkie grupy związane z ich zainteresowaniami.
- Prowadzi ożywioną dyskusję na temat bieżących/aktualnych problemów z przyjaciółmi.
- Poszukuje niszy rynkowej dla własnego

pomysłu. Możemy wymienić 5 Źródeł

możliwości:

1. Problemy
2. Zmiany w przepisach lub trendach
3. Wynalazki - nowe produkty i usługi
4. Konkurencja - główne czynniki to cena, lokalizacja, jakość, renoma, niezawodność itp.
5. Zaawansowanie technologiczne - nowa technologia to tylko punkt wyjścia do wprowadzenia jej na rynek.

W artykułach możemy znaleźć kilka opisów dotyczących kolejnych trzech etapów dostrzegania okazji:

1 krok - Poszukiwanie i rozpoznawanie okazji

2 krok - Analiza danej/ rozpoznanej

możliwości 3 Krok - Wykorzystanie okazji

Poszukiwanie i rozpoznawanie okazji

Jest to podstawowa umiejętność każdego przedsiębiorcy. Nie polega ona na wybraniu przypadkowego pomysłu i wdrożeniu go. Oznacza skupienie się na poszukiwaniu "niszy rynkowej", którą można odpowiednio wypełnić dowolnym innowacyjnym rozwiązaniem.

Aby to osiągnąć, istnieje silna potrzeba komunikacji z otoczeniem. Bardzo istotną rzeczą jest rozmowa z lokalnymi firmami, szkołami czy członkami rodziny o ich wartościach, zainteresowaniach czy problemach, gdyż może to ułatwić dostrzeżenie potrzeb. Poszukiwanie własnych mocnych stron, dostrzeganie problemów społecznych i podchodząc do nich z różnych stron, udoskonalając już wdrożone rozwiązania i analizując różne trendy rynkowe, każdy przedsiębiorca może zbliżyć się do swojego celu, czyli "niszy rynkowej".

"Nisza rynkowa to możliwość wytworzenia i sprzedania czegoś, co nie jest jeszcze dostępne". (Marketbusinessnews.com, 2020)

Analiza danej/rozpoznanej możliwości

Podczas tego etapu przedsiębiorca powinien skupić się na studium wykonalności własnego pomysłu.

Niektóre pomocne pytania obejmują: Czy to jest dobry pomysł? Czy w okolicy jest wystarczający popyt na tę usługę lub produkt? Kto może mi pomóc? Jaka jest moja motywacja?

Bardzo przydatnym narzędziem w takich sytuacjach jest analiza SWOT. Jest to jedna z najpopularniejszych metod analizy strategicznej przedsiębiorstwa. Pozwala na zestawienie pozytywnych i negatywnych czynników w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji. Poniższe słowa składają się na akronim SWOT:

SWOT ANALYSIS

	Helpful to achieving the objective	Harmful to achieving the objective
Internal origin (attributes of the organization)	Strengths S	Weaknesses W
External origin (attributes of the environment)	Opportunities O	Threats T

- Mocne strony,
- Słabe strony,
- Możliwości,
- Zagrożenia.

W górnej poziomej linii umieszczamy czynniki wewnętrzne, a w dolnej - czynniki zewnętrzne. W linii pionowej po lewej stronie wstawiamy aspekty pozytywne (mocne strony i szanse), a po prawej aspekty negatywne (słabe strony i zagrożenia).

Źródło: Wikipedia

Polega na zaangażowaniu się w daną koncepcję/pomysł, aby odpowiednio ją zrealizować. Jeśli poprzednie dwa etapy zostały wykonane z należytą starannością, ten etap będzie realizowany na solidnych podstawach i z dużo większą pewnością siebie przy podejmowaniu działania. Aby wykorzystać okazję, trzeba działać.

Zasoby:

- <https://entrecompcertificate.eu/wp-content/uploads/2021/03/Spotting-Opportunities.pdf>
- <https://www.entrepreneurshipinbox.com/12388/how-to-find-the-gap-in-an-established-market/>
- https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_SWOT
- <https://learnonthego.eu/elearning/mod/page/view.php?id=164>
- <http://ecosystemapp.net/wp-content/uploads/2017/08/1-Spotting-opportunities.pdf>

4.1.2 KREATYWNOŚĆ

"Każdy chce być kreatywny.

Każdy człowiek powinien chcieć być kreatywny. Kreatywność czyni nasze życie przyjemniejszym, ciekawszym i pełnym osiągnięć." *Edward deBono*
Pierwsza definicja kreatywności, którą możemy znaleźć w Wikipedii brzmi następująco:

"Kreatywność (pochodzi od łacińskiego słowa "creatus", które oznacza "twórczy") to proces, który wiąże się z tworzeniem nowych idei, koncepcji lub nowych skojarzeń czy powiązań z już istniejącymi ideami lub koncepcjami. Twórcze myślenie prowadzi do oryginalnych i odpowiednich rozwiązań."

Jest to bardzo ogólne stwierdzenie, które pociąga za sobą wiele pytań. Intuicyjnie jesteśmy w stanie zrozumieć to pojęcie, ale nadal jest to proces złożony. Dlatego bardzo trudno jest jednoznacznie zdefiniować kreatywność.

K.J. Szmidt definiuje twórczość jako "ludzką zdolność do częstego generowania nowych i wartościowych rzeczy, idei lub metod." Wartość rozumiana jest jako coś cenniejszego od innych dzieł pod względem estetycznym, praktycznym lub naukowym.

"O kreatywności decyduje sześć skorelowanych ze sobą zasobów takich jak: zdolności intelektualne, wiedza, style myślenia, osobowość, motywacja i środowisko."
R.J. Sternberg, Natura kreatywności

Guilford (1978) wyróżnił dwa rodzaje myślenia twórczego. Myślenie konwergencyjne prowadzi do jednego rozwiązania (np. zadanie matematyczne). Myślenie dywergencyjne przypomina tradycyjną sesję burzy mózgów, opartą na zadaniach otwartych, gdzie wymyśla się tyle możliwych rozwiązań, na ile pozwoli wyobraźnia.

Wskaźniki myślenia dywergencyjnego potencjału twórczego obejmują:

- płynność - zdolność do opracowania dużej liczby pomysłów w krótkim czasie (liczba rozwiązań/pomysłów stanowi wskaźnik),
- elastyczność - zdolność do wytwarzania pomysłów w licznych kategoriach; przeciwieństwo sztywnego myślenia,
- oryginalność - zdolność do wytwarzania niezwykłych lub niepowtarzalnych pomysłów.

Istnieją różne metody, które można wykorzystać w twórczym myśleniu. Graham Wallas, psycholog społeczny, wskazał na cztery kolejne etapy twórczego myślenia, które są powtarzalne niezależnie od wybranej metody.

1. Przygotowanie - chodzi tu o zebranie informacji i zdefiniowanie problemu, który ma być rozwiązany,
2. Inkubacja - na tym etapie cofasz się od problemu i pozwalasz swojemu umysłowi wędrować, aby pozwolić mu na kontemplację i przepracowanie problemu. Pielęgnujesz nieświadomy proces myślowy, np. pozostając otwartym na pomysły, które przychodzą do Ciebie podczas wykonywania zupełnie innej czynności (np. mycie naczyń),
3. Iluminacja - ten etap zasadniczo opisuje klasyczny "eureka!" lub "aha" moment wglądu,
4. Weryfikacja/wdrożenie - polega na sprawdzeniu, w jakim stopniu dane rozwiązanie jest użyteczne. Oznacza przemyślaną ocenę pomysłu i sprawdzenie jego zasadności oraz zgodności z kryteriami problemu. (Źródło: Wikipedia)

Czy kreatywność

można wytrenować?

Tak!

Z badań przeprowadzonych przez George'a Landa wynika, że człowiek jest z natury kreatywny, ale gdy dorastamy ograniczamy w sobie tę cechę. Kreatywność jest umiejętnością, którą można rozwijać i procesem, który możemy kontrolować i którym możemy zarządzać.

Trening kreatywności ma na celu świadome ćwiczenie tej zdolności dzięki odpowiednio dobranym ćwiczeniom/zadaniom. Możemy je wykonywać



indywidualnie lub w grupie, aby pracować nad rozwiązywaniem różnych problemów poznawczych i praktycznych.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Kreatywność możemy rozwijać poprzez eksperymentowanie, studiowanie, kwestionowanie wszelkich założeń, uruchamianie wyobraźni i odpowiednie przetwarzanie informacji. Badania przeprowadzone przez Claytona M. Christensena i innych kolegów naukowców udowodniły pewne zachowania, które sprzyjają rozwojowi kreatywności.

1. **Stowarzyszenie:** poszukiwanie powiązań/łączników między wątpliwościami, problemami lub pomysłami, także z dziedzin niezwiązanych z tematem
2. **Pytania/zapytania:** zadawanie pytań poszerza perspektywę
3. **Obserwacja:** analiza zachowań konkurencji, dostawców lub klientów w celu zidentyfikowania/rozpoznania nowych sposobów realizacji zadań
4. **Networking:** spotkanie ludzi o różnych pomysłach i perspektywach
5. **Eksperymentowanie:** interaktywne doświadczenia, nietrywialne rozwiązania

Zasoby:

- <https://pl.wikipedia.org/wiki/Kreatywno%C5%9B%C4%87>
- <https://www.creativityatwork.com/what-is-creativity/#what-is-creativity-some-definitions>
- <https://artincontext.org/what-is-creativity/>
- *Trening kreatywności Szmidt*
- *Umysł kreatywny Edward de Bono*

4.1.3 WARTOŚCIOWANIE POMYSŁÓW

Rynek pracy jest bardzo konkurencyjny. W dzisiejszych czasach najbardziej istotna jest umiejętność wprowadzania innowacyjnych rozwiązań, które są nierozzerwalnie związane z biznesem.

Proces szacowania wartości danego pomysłu należy rozpocząć od wygenerowania odpowiedniej liczby rozwiązań jako odpowiedzi na problem, z którym mamy do czynienia. W celu doskonalenia tej umiejętności konieczne wydaje się rozwijanie umiejętności kreatywnego myślenia (*Patrz: Rozdział 4.1.2. Kreatywność*).

"Burza mózgów" to metoda grupowego rozwiązywania problemów. W spotkaniu uczestniczy kilka osób o różnych zawodach, umiejętnościach czy płci. Grupa generuje pomysły poprzez ich dopracowanie i wartościowanie, aż do wybrania najlepszego rozwiązania.

Wartościowanie idei oznacza znalezienie społecznej i kulturowej wartości danej idei i jej pozytywnego wpływu na funkcjonowanie ludzi, ich samopoczucie lub ich życie.

Ważne jest również zastanowienie się, na ile dana koncepcja jest opłacalna. Jeśli rozwiązanie ma wartość ekonomiczną, będzie generować długoterminowy zysk. Warto zwrócić uwagę na kontekst grupy docelowej lub danej sytuacji - to, co dla jednych jest wartościowe, dla innych może mieć niewielką lub żadną wartość.

Pytania, które pomogą Ci oszacować wartość projektu:

- Czy dane rozwiązanie jest przydatne/potrzebne?
- Jakie są mocne strony tego rozwiązania?
- Jakie są słabe strony tego rozwiązania?
- Czy uważam ten projekt za wartościowy?

Należy ciągle wpadać na pomysły. Innowacyjne, kreatywne i wartościowe rozwiązania nie są domeną tylko dużych firm. Koncerny, co prawda, dysponują większymi zasobami, ale każde przedsiębiorstwo może wdrożyć innowacyjne i wartościowe narzędzia. Najważniejsze, aby dzielili się swoimi pomysłami i wspólnie je rozwijali.

Jak szybko ocenić wartość naszego pomysłu?

Siła i wartość pomysłów leży w zdolności do ich uchwycenia, rozwinięcia i wprowadzenia w życie.

1. Oceniamy oryginalność pomysłu.
2. Szacujemy, ile czasu poświęciliśmy na realizację pomysłu - oznacza to czas poświęcony na zdobycie doświadczenia i wiedzy, które umożliwiły realizację pomysłu. Realizacja większości koncepcji trwa latami ze względu na szereg zmiennych.
3. Zastanawiamy się, czy pomysł jest przydatny/pomocny. Jeśli Twój pomysł pomaga Tobie (nie obciążając innych), można go uznać za wartościowy.
4. Testujemy pomysł w realnym świecie. Dopiero gdy faktycznie wypróbujemy pomysł, możemy zobaczyć jego prawdziwą wartość.

Proces tworzenia kompletnego rozwiązania wymaga integracji wielu zestawów umiejętności. W każdej grupie mieszane style uczenia się, osobowości i dynamika grupy mogą być korzystne. Każdy może mieć poczucie wkładu w tworzenie wysokiej jakości rozwiązań. Proces ten daje pracownikom



poczucie autonomii i odpowiedzialności za pomysły i osiągnięcia.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zasoby:

- <https://apiumhub.com/tech-blog-barcelona/value-of-ideas/>
- <https://creativesomething.net/post/46247464455/how-to-evaluate-the-value-of-a-creative-idea>
- <https://www.scotthyoung.com/blog/2006/11/27/in-search-of-valuable-ideas/>
- <https://innovationmanagement.se/2015/12/03/the-true-value-of-your-ideas/>
- <https://entrecompcertificate.eu/wp-content/uploads/2021/03/Valuing-Ideas.pdf>

4.1.4 KRYTYCZNE MYŚLENIE

Słowa "krytyczny", "krytyka" i "krytyka" wywodzą się z greckiego terminu "kritikos", który oznacza zdolność do osądzania, dostrzegania różnic i podejmowania decyzji.

"Myślenie krytyczne jest rodzajem myślenia realistycznego, które jest ukierunkowane na określony cel, jakim jest ocena. (...) Celem myślenia krytycznego jest rzetelna i realistyczna ocena istotnych aspektów aktywności intelektualnej człowieka" ("Psychologia poznawcza" prof. Edwarda Nęcka).

Krytyczne myślenie jako kompetencja stanowi wymierną wartość. Jest to cecha bardzo pożądana przez potencjalnych pracodawców, ponieważ zapewnia lepsze wykonywanie zadań. Pracodawcy poszukują kandydatów do pracy, którzy potrafią logicznie ocenić sytuację i zaproponować najlepsze rozwiązanie. Kolejny aspekt dotyczy otaczającej nas rzeczywistości, która jest nadmiarem informacji (infodemii) - często nieścisłych, sprzecznych i typowych "fake news".

Myślenie krytyczne obejmuje badanie struktur lub elementów myślowych, które są nieodłącznym elementem każdego rozumowania: celu, problemu lub pytania; założeń; pojęć; podstaw empirycznych; rozumowania prowadzącego do wniosków; implikacji i konsekwencji; zastrzeżeń wynikających z alternatywnych punktów widzenia; oraz ram odniesienia. Ponadto, wymaga również umiejętności rozpoznawania problemów i znajdowania praktycznych sposobów ich rozwiązywania, jak również gromadzenia i organizowania potrzebnych informacji.

Cechy osoby posiadającej umiejętność krytycznego myślenia:

- "porusza istotne pytania i problemy, formułując je jasno i precyzyjnie;
- gromadzi i ocenia odpowiednie informacje, używając abstrakcyjnych pojęć do ich efektywnej interpretacji; dochodzi do dobrze uzasadnionych wniosków i rozwiązań, testując je pod kątem odpowiednich kryteriów i standardów;

- myśli w sposób otwarty w ramach alternatywnych systemów myślowych, rozpoznając i oceniając, w razie potrzeby, ich założenia, implikacje i konsekwencje praktyczne;
- skutecznie komunikuje się z innymi w poszukiwaniu rozwiązań złożonych problemów."

Na podstawie publikacji The Miniature Guide to Critical Thinking Concepts and Tools, Foundation for Critical Thinking Press, 2008, autorstwa Richarda Paula i Lindy Elder.

Rozwój umiejętności krytycznego myślenia wymaga praktyki, czasu i cierpliwości. Poniżej przedstawiamy siedem kroków, które

ułatwiają ten proces. Krytyczne myślenie - siedem kroków (źródło: <https://interviewme.pl/blog/myslenie-krytyczne>)

1. Zdefiniuj problem lub pytanie. Bądź jak najbardziej precyzyjny: im węższe zagadnienie, tym łatwiej znaleźć rozwiązanie lub odpowiedź.
2. Zbierz dane, opinie i argumenty. Spróbujcie znaleźć kilka źródeł, które patrzą na problem z innej perspektywy i porównajcie różne punkty widzenia.
3. Przeanalizuj i oceń dane. Czy Twoje Źródła są wiarygodne? Czy ich wnioski są potwierdzone przez dane, czy są tylko rodzajem osądu? Czy hipoteza jest poparta wystarczającą ilością informacji lub danych?
4. Zweryfikuj obiektywność. Czy jesteś pewien, że Twoje Źródła są bezstronne? Czy jesteś pewien, że przy wyborze Źródeł nie kierowałeś się pewnymi założeniami lub osobistymi preferencjami?
5. Oszacuj istotność danych. Która informacja jest najważniejsza? Czy wielkość próby badawczej jest wystarczająco duża? Czy wszystkie zebrane opinie i argumenty rzeczywiście dotyczą problemu, który chcesz rozwiązać?
6. Podejmij decyzję / wyciągnij wnioski. Zastanów się, jakie różne wnioski możesz wyciągnąć i które (jeśli w ogóle) z nich są wystarczająco poparte faktami. Określ mocne i słabe strony wszystkich możliwych opcji.
7. Przedstaw lub zakomunikuj wyniki. Kiedy już dojdiesz do wniosków, przedstaw je interesariuszom.

Istotnym elementem krytycznego myślenia jest przewidywanie. Proces podejmowania decyzji będzie bardziej efektywny i doprowadzi nas do sukcesu, jeśli będziemy potrafili dojść do wstępnego wniosku, a następnie zatrzymać się i rozważyć wpływ na ludzi i działania wokół nas.

Zasoby:

- <https://www.skillsyouneed.com/learn/critical-thinking.html>

- <https://web.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/18957-myslenie-krytyczne-jak-sie-go-nauczyc-i-wlasciwie-po-co>
- <http://www.criticalthinking.pl/czym-jest-krytyczne-myslenie/>
- <https://interviewme.pl/blog/myslenie-krytyczne>
- <https://www.thoughtco.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745>

4.1.5 ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Rozwiązywanie problemów to akt definiowania problemu, określania przyczyny problemu, identyfikowania, hierarchizowania i wybierania alternatywnych rozwiązań, usuwania przeszkód dla osiągnięcia celu i wdrażania rozwiązania. Przeszkody nie są łatwe do usunięcia, gdy nie ma niezbędnych zasobów lub wiedzy wymaganej do osiągnięcia celu. Istnieje wiele technik i metod rozwiązywania problemów, które stosujemy w Życiu codziennym i w wielu dziedzinach nauki.

Strategie rozwiązywania problemów to kroki, które można wykonać, aby znaleźć przeszkody uniemożliwiające osiągnięcie naszego celu.

W środowisku pracy rozwiązywanie problemów często skupia się na poprawie kondycji miejsca pracy/firmy lub poprawie satysfakcji klienta danej firmy.

Umiejętność rozwiązywania problemów może pozytywnie wpłynąć m.in. na:

- Poprawa wyników
- Poprawa satysfakcji klientów
- Zapewnienie działań dostosowanych do grupy docelowej
- Unikanie niepowodzeń
- Skuteczność działań naprawczych
- Zgodność z normami
- Komunikacja między wszystkimi zainteresowanymi stronami
- Etc.

Możliwe jest przyjęcie określonego schematu, który może nas doprowadzić do skutecznego rozwiązywania problemów.



Widzę problem	• Problemy dotyczą mnie osobiście - moim zadaniem jest ich rozwiązanie • Nie potrafię delegować odpowiedzialności za rozwiązywanie problemów na innych • Rozwiązywanie problemów jest okazją do poprawy
Chcę zrozumieć problem i jego pierwotne przyczyny	• Obserwuję problem na miejscu i analizuję go na podstawie faktów • Opisuję problem w sposób, który może być zrozumiany przez wszystkich interesariuszy • Rozumiem problem i sposób jego powstawania poprzez badanie istotnych związków przyczynowo-skutkowych
Problemy, które rozwiązuję, nie powtarzają się	• Opracowuję trwałe rozwiązanie poprzez wyeliminowanie prawdziwej przyczyny Źródłowej • Dostarczam dowodów na istnienie efektu rozwiązywania problemów i rozumiem jego konsekwencje • przenoszę usprawnienia na inne produkty/procesy/departamenty i wdrażam je zgodnie ze standardami

Źródło tabeli: <https://sigmavalue.blog/problem-solving/>

Dobrze jest pamiętać, że rozwiązywanie problemów nie jest odrębnym procesem. Łączy w sobie różne aspekty, angażuje wiele umiejętności i obszarów działania. Pracownik, który potrafi rozwiązywać problemy, prezentuje pracodawcy szereg innych, ściśle powiązanych kompetencji, takich jak:

- Krytyczne myślenie
- Kreatywność
- Ciekawość
- Poszukiwanie informacji
- Praca zespołowa
- Inteligencja emocjonalna
- Zarządzanie ryzykiem
- Tolerancja dla niejednoznaczności

- Znajomość narzędzi do rozwiązywania problemów

Warto poruszyć temat kreatywnego rozwiązywania problemów. Są to techniki bardziej zaawansowane pod względem wymagań poznawczych. Związane są z "rozwiązywaniem problemów o charakterze otwartym (dywergencyjnym), których celem jest wytworzenie pomysłów, które są pod jakimś względem nowe, oryginalne i użyteczne dla jednostki lub grupy zajmującej się problem." (Szmidt)

Ważnym autorytetem w tym zakresie jest Edward de Bono. Jest on twórcą koncepcji lateral thinking (czyli myślenia równoległego/bocznego). Istotą jest tu spojrzenie na sytuację z innej perspektywy, dostrzeżenie możliwości, przeformułowanie problemu. Możemy tu zastosować technikę 6 myślących kapeluszy De Bono. "Założenie" konkretnego kapelusza jest równoznaczne z przyjęciem innej perspektywy.

- Biały - skup się na faktach i liczbach.
- Czerwony - skup się na emocjach.
- Zielona - poszukiwanie kreatywnych rozwiązań.
- Czarny - skup się na zagrożeniach i problemach.
- Żółty - skup się na możliwościach i korzyściach.
- Niebieski - rola bezstronnego moderatora.

Myślenie boczne jest przeciwieństwem myślenia pionowego (czyli do wewnątrz). Polega na szukaniu rozwiązań, które są szybkie, logiczne i zgodne z Twoimi schematami.

Innym rodzajem twórczego rozwiązywania problemów jest metoda **6-3-5 (Brainwriting)**. Polega ona na znajdowaniu rozwiązań poprzez ich zapisywanie. Jej autorem jest Bernd Rorbach. Liczba 6-3-5 nie jest tu przypadkowa - uwzględnia ona ilość poszczególnych czynników. Technika ideacji 6-3-5 Brainwriting pomaga zespołowi wymyślić dużą liczbę pomysłów w krótkim czasie poprzez czerpanie inspiracji z wcześniej wymienionych. Technika ta uwzględnia zespół 6 osób piszących 3 pomysły w ciągu 5 minut w każdej rundzie, co daje 108 pomysłów po 6 rundach lub 30 minutach.

Inna metodologia rozwiązywania problemów, która stymuluje procesy myślowe, nosi nazwę synektyki. Polega ona na szukaniu połączeń między pozornie niepowiązanymi elementami w celu stworzenia nowych, wcześniej nieprzemyślanych rozwiązań. Metoda ta może być stosowana w dyskusji grupowej.



Metoda SCAMPER rozpala również kreatywność podczas spotkań typu burza mózgów. Nazwa SCAMPER jest akronimem siedmiu słów kluczowych: (S) substytut, (C) łączyć, (A) adaptować, (M) modyfikować, (P) przeznaczać do innego użytku, (E) eliminować i (R) odwracać. Te słowa kluczowe reprezentują niezbędne pytania poruszane podczas spotkania z twórczym myśleniem. Technika SCAMPER ma na celu zapewnienie siedmiu różnych podejść do myślenia w celu znalezienia innowacyjnych pomysłów i rozwiązań.

Zasoby:

- <https://sigmavalue.blog/problem-solving/>
- https://en.wikipedia.org/wiki/Problem_solving
- http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2012/p005.pdf
- <https://www.lynskysolutions.pl/baza-wiedzy/metody-kreatywnego-rozwiazywania-problemow/>
- <https://effectgroup.pl/5-sposobow-na-kreatywne-myslenie-i-rozwiazywanie-problemow/>
- <https://www.designorate.com/a-guide-to-the-scamper-technique-for-creative-thinking>

4.2 PLAN SESJI - SIŁA MYŚLENIA

Nazwa przedmiotu			
Numer sesji	Tytuł sesji	Czas trwania sesji:	Profil uczniów:
Sesja 1	Siła myślenia	180 min + czas na przerwy Elastyczny, zależy od ilości zadań i od potrzeb klienta	1.(przyszłe) osoby poszukujące pracy: klienci/ studenci - wszyscy z dodatkowymi potrzebami wsparcia w kierunku rynku pracy, którzy chcą odkryć, jakie są ich kluczowe umiejętności/kompetencje. 2. Pracownicy służb wspierających zatrudnienie i zawodowych usług szkoleniowe
		Cel sesji (s):	• Zrozumienie, co oznacza dostrzeganie możliwości • Rozwijanie kompetencji w zakresie dostrzegania możliwości poprzez naukę konkretnych technik wzmacniania tych kompetencji

Efekty uczenia się (Do końca sesji uczestnicy będą):

- uświadomienie znaczenia siły umiejętności myślenia:
-



- o Dostrzeganie możliwości
- o Rozwiązywanie problemów
- o Kreatywność
- o Wartościowanie pomysłów
- o Krytyczne myślenie
- wiedza i know-how na temat tego, jak istniejące kompetencje przyczyniają się do zapewnienia pracy
-

wgląd w to, w czym są dobrzy i jakie są punkty do nauki

- Profil ucznia 2: mapowanie własnych umiejętności, ale także umiejętności klientów
 - *Większa zdolność do generowania rozwiązań problemu.*
 - *Umiejętność dostrzegania ewentualnych błędów i usterek w odniesieniu do problemu.*
 - *Umiejętność dostrzegania możliwości poprzez odwrócenie problemu.*
 - *Zdolność do podejmowania prób konstruowania, modyfikowania, ulepszania produktów, metod działania.*
 - *Umiejętność podejmowania autorefleksji i grupowej refleksji nad procesem zdobywania wiedzy i umiejętności.*

Tr
ed
G
Zasoby:

Plan sesji dotyczy rozwijania umiejętności siły myślenia.

Warsztat "Trening kreatywności" dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych"

<https://litemind.com/scamper/>

<https://www.youtube.com/watch?v=G8w0rJhztJ4&t=1s>

Ocena efektów kształcenia:

- Autorefleksja i grupowa refleksja nad procesem zdobywania wiedzy i umiejętności.
- Arkusze do oceny wiedzy i umiejętności. Wynikiem oceny może być jawna odznaka.
- Proces wzrostu każdego uczestnika podczas kursu jest ważniejszy niż sam wynik. Nie ma tylko 1 sposobu oceniania, zależy to od metod i technik/gier stosowanych przez trenera
- podczas kursu.

Więcej szczegółów w dalszej części artykułu.



Czas	Cel działania	Działalność nauczyciela	Działalność ucznia	Zasoby	Efekty kształcenia
10 min	Działanie przełamujące lody - Puzzle zespołowe	Wyjaśnić działanie i dopingować uczestników	Bądź jego częścią	Puzzle dla każdej grupy	Wspieranie dobrej atmosfery
10 min	Krótką prezentacja sesji	Wyjaśnić sesję	Wysłuchaj i przedstaw swoje oczekiwania	<i>Prezentacja sesji PPT</i>	Harmonogram sesji
20 min	Kreatywne rozgrzewanie się	Prezentacja ćwiczeń: • "Co by było gdyby?" • "Co nie jest potrzebne?" • "Dwanaście nazwisk" Tworzy atmosferę w zespole i buduje rapport. Kończy ćwiczenie i podsumowuje - zbiera informację zwrotną.	Uczestnicy biorą udział w formie burzy mózgów i generowania kolejno nowych pomysłów.	Lista pytań.	Stymulowanie kreatywności: płynność, elastyczność i oryginalność myślenia

30
min

Inwersja -
jak ulepszyć

W grupie trener przedstawia
problem, który trzeba

Uczestnicy biorą udział w
formie burzy mózgów,

Lista przykładowych problemów
do rozwiązania

Dostrzeganie możliwych
błędów i usterek w

produkt lub usługę

rozwiązać.

Jest jednak
przeformułowany na
odniesienie do pogorszenia
sytuacji: "co mogę zrobić, żeby
pogorszyć ...?".

Kończy ćwiczenie i podsumowuje -
zbiera informację zwrotną.

Wyjaśnienie dot.

wykorzystywane kompetencje

generując nowe pomysły.

związku z
problemem.
Dostrzeganie
możliwości
poprzez
odwrócenie
problemu.



40
20
min
SCAMPER

do rozwiązania
zadania: kreatywność,
krytyczne myślenie

Przedstawia założenia
techniki SCAMPER.
Podaje arkusze do ćwiczenie.
Wypełnienia Wybiera
problem do rozwiązania.
Kończy ćwiczenie i
podsumowuje - zbiera
informację zwrotną.
Wyjaśnienie
kompetencji, które są
wykorzystywane do
rozwiązania zadania:
dostrzeganie
możliwości, problem
rozwiązanie

Uczestnicy wypełniają
arkusz
roboczy zgodnie z
instrukcją i
treścią.
Kończy ćwiczenie i
podsumowuje -
zbiera informację
zwrotną.

Lista przykładowych problemów
do
rozwiązania **HYPERLINK**
do <https://itemind.com/scamper/>
kolejnych problemów.
możą przygotować
więcej niż jedno zdjęcie.
HYPERLINK
"https://www.youtube.com/"
\h[https://www.youtube.com/](https://www.youtube.com/watch?v=G8w0rJhztJ4&t=1s)
watch?v=G8w0rJhztJ4&t=1s

Próby
Farby, tusze, kartki papieru
Konstruowanie,
modyfikowania i
ulepszania myślenia
produktów, metod
działania.

t
r
a
n
s
f
o
r
m
a
t
y
w
n
e
g
o
/
k
r
e
a
t
y
w
n



30
6-3-5
min

Przedstawia założenia ćwiczenia.
Prowadzi ćwiczenia - kontroluje czas.
Kończy ćwiczenie i podsumowuje - Własne informacje, które są wykorzystywane do rozwiązywania zadań: krytyczne myślenie, wartościowanie pomysłów

Uczestnicy wykonują ćwiczenie zgodnie z instrukcją trenera - wypełniają arkusze. Podsumowują efekty pracy. Wyciągają wnioski.

Arkusze z problemem do rozwiązania

Umiejętność generowania kreatywnych pomysłów i oceny ich wartości.

20 min	Ocena i osobisty plan działania	Prowadzi proces oceny. Przygotowuje arkusze ewaluacyjne dla uczestników. Zbiera informacje zwrotne.	Uczestnicy podsumowują to, czego się dowiedzieli - wypełniają arkusz obserwacji, a następnie dzielą się swoimi uwagami. Zapisują zapamiętane koncepcje, techniki osiągnięcia zmian i rozwiązywania problemów. Dzielą się swoimi spostrzeżeniami.	Arkusze do oceny wiedzy i umiejętności.	Autorefleksja i grupowa refleksja nad procesem zdobywania wiedzy i umiejętności.
--------	---------------------------------	---	--	---	--

4.3 PLAN LEKCJI

Tytuł szkolenia:

Sesja/Dzień: Sesja "Siła myślenia" /Dzień 1

Numer lekcji: 1

Umiejętności objęte programem:

- Dostrzeganie możliwości
- Rozwiązywanie problemów
- Kreatywność
- Wartościowanie pomysłów
- Krytyczne myślenie

Tytuł lekcji: *Potęga myślenia*

umiejętności w

moduł



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- Zwiększenie ich świadomości na temat znaczenia siły umiejętności myślenia:
 - o Dostrzeganie możliwości
 - o Rozwiązywanie problemów
 - o Kreatywność
 - o Wartościowanie pomysłów
 - o Krytyczne myślenie
- Zwiększenie wiedzy i know-how na temat tego, jak istniejące kompetencje przyczyniają się do zapewnienia pracy.
- mapowanie własnej siły umiejętności myślenia
- wgląd w to, w czym są dobrzy i jakie są punkty do nauki

Grupa docelowa/ liczba uczestników w grupie	Dorośli - (przyszli) poszukujący pracy: klienci/uczniowie - wszyscy z dodatkowymi potrzebami wsparcia wobec rynku pracy, którzy nie wiedzą, jakie są ich kluczowe umiejętności/kompetencje. 6-12 osób
Rodzaj lekcji	grupa / jednostka* * Możliwe jest wykonywanie niektórych ćwiczeń indywidualnie
Czas trwania i ramy czasowe	180 min. Pamiętaj, że możesz wydłużyć czas trwania ćwiczeń, jeśli grupa tego potrzebuje Nie zapomnij o dodaniu przerw.
Obiekt/urządzenie	• Laptop • Prezentacja PPT • Dostęp do Internetu, • Projektor • Ekran • Flipchart • Markery • <i>Karteczki samoprzylepne</i>



Narzędzia/ Materiały

- Prezentacja PPT [tytuł]
- Lista przykładowych problemów do rozwiązania
- Materiały informacyjne

Treść

Nie zapomnij o stałych elementach lekcji, takich jak: wprowadzenie do lekcji, ice breaker, wyjaśnienie zadań, rozgrzewka/energizer, metody oceny itp.

1. Przełamanie lodów - zespołowe puzzle (10 min)

- Gra zachęca do pracy zespołowej.
- Grupa zostaje podzielona na kilka zespołów. Każdy dostaje puzzle - Handout 1. Powinny mieć ten sam stopień trudności i liczbę elementów). Ustalamy czas, w którym grupa ma ułożyć puzzle. Celem jest jak najszybsze ułożenie puzzli.
- Grupy nie wiedzą, że niektóre elementy układanki są wymieniane między grupami. Muszą przekonać przeciwników, aby przekazali im brakujące elementy (np. oferując barter, dołączając lub zmieniając drużynę, oddając swoje cenne minuty itp.)

2. Krótka prezentacja sesji (10 min)

- Przedstaw temat spotkania - zapoznaj ich z tym, co ich czeka; omów najważniejsze kroki; przygotuj uczestników do działania.
- Można skorzystać z przygotowanej prezentacji ppt.

3. Twórcza rozgrzewka (20 min)

Wskazówka: Jeśli chcesz ćwiczyć z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych - możesz skorzystać z Padlet lub Jamboard

- Prezentacja ćwiczeń:

- **"Co by było gdyby?"**

Ideą ćwiczenia jest znalezienie konsekwencji danej sytuacji. Uczestnicy odpowiadają. Zachęcamy ich do unikania rutynowych i oczywistych odpowiedzi. Szukamy kreatywnych odpowiedzi.

Przykładowe problemy:

- **Na Ziemi nie ma grawitacji.**
- **Koty komunikują się za pomocą ludzkiego głosu.**
- **Ubrania ludzi są tylko białe.**
- **Ludzie mogą podróżować w czasie.**

- **"Co nie jest potrzebne?"**

Zadajemy uczestnikom proste pytania zachęcające do kreatywnych odpowiedzi:

- Co nie musi być powiedziane?
- Czego nie należy marnować?
- Co nie musi być dotykane?
- Co nie musi być liczone?
- **"Dwanaście nazwisk"**
- Otwierasz warsztat samochodowy. Wymyśl 12 nazw.
- Otwierasz salon piękności. Wymyśl 12 nazw.
- Otwierasz serwis ogrzewania gazowego. Wymyśl 12 nazwisk. itd.

4. Inwersja - jak ulepszyć produkt lub usługę (30 min)

Wskazówka: Jeśli chcesz ćwiczyć z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych - możesz skorzystać z Padlet lub Jamboard

- Celem ćwiczenia jest generowanie pomysłów prowadzących do ulepszenia produktów i usług. W ćwiczeniu, w przewrotny sposób, zamiast pytać co poprawić, odpowiadamy na pytanie: co zrobić, żeby było gorzej ...?

- Celem uczestników jest losowe generowanie pomysłów. Jako cel stawiamy sobie sytuację odwrotną do pożądaną. Generowanie "odwrotnych" rozwiązań pozwala skupić się na ewentualnych trudnościach. Otwiera to sposób myślenia na poszukiwanie usprawnień, radzenie sobie z trudnościami poprzez działania łagodzące, naprawcze.
- Skutkuje to większą szansą na osiągnięcie zamierzonego celu i zmniejszeniem możliwości wystąpienia niepożądanych okoliczności.
- Możemy zadać pytanie "Jak pogorszyć satysfakcję klienta?".
- Podsumowanie - sprecyzowanie kompetencji, które są wykorzystywane do rozwiązania zadania: kreatywność, krytyczne myślenie

5. SCAMPER (40 min)

Wskazówka: Jeśli chcesz ćwiczyć za pomocą narzędzi cyfrowych - możesz skorzystać z MindMeistera

- Jest to akronim złożony z pierwszych słów oryginalnej amerykańskiej metody wprowadzonej przez Osborna.
 - o S - Substitute - zastępować, zastępować: części składowe, materiał, ludzi.
 - o C - Combine - połączyć z innymi przedmiotami lub usługami, zintegrować.
 - o A - Adopt - przystosowanie; zmiana funkcji, wykorzystanie części innego elementu.
 - o M - Modify - modyfikacja: zwiększenie lub zmniejszenie skali, zmiana kształtu, modyfikacja cech, np. koloru.
 - o P - Put to another use - zastosuj gdzie indziej.
 - o E - Eliminate - wyeliminować; wyeliminować element, maksymalnie uprościć, sprowadzić do podstawowych funkcji.
 - o R - Reverse - odwrócenie, zastosowanie np. poprzedniej metody.
- Trener przedstawia założenia techniki SCAMPER (opcjonalnie - film na Youtube). Przekazuje arkusze do wypełnienia (Handout 3) i wybiera problem do rozwiązania. Uczestnicy wypełniają arkusz zgodnie z instrukcjami trenera.
- Podsumowanie - wyjaśnienie kompetencji, które są wykorzystywane do rozwiązania zadania: dostrzeganie

możliwości, rozwiązywanie problemów

6. Plamy (20 min)



Uczestnicy robią plamę farbą lub tuszem na środku kartki papieru. Można złożyć kartkę na pół i rozmazać plamę. Następnie mają za zadanie przekształcić plamę w coś zupełnie innego.

7. 6-3-5 (30 min)

6 osób - 3 pomysły - 5 minut

Uczestnicy otrzymują problem do rozwiązania. Każdy z uczestników pracuje na przygotowanym formularzu - Handout 4. Uczestnicy wpisują swoje 3 pomysły na rozwiązanie problemu na hasło trenera. Mają na to 5 minut. Po tym czasie formularz zostaje przekazany kolejnej osobie. Zadaniem nowej osoby jest dopisanie swoich 3 pomysłów. Pomysły nie mogą się powtarzać.

Można je jednak przekształcać. Praca trwa do momentu, gdy karty zostaną zwrócone pierwszemu uczestnikowi.

Kolejny etap to wybór najlepszych pomysłów przez uczestników. Omówienie kryteriów, którymi kierowali się przy podejmowaniu decyzji. A potem następuje wspólna ocena realności pomysłów.

Podsumowanie - sprecyzowanie kompetencji, które są wykorzystywane do rozwiązania zadania: krytyczne myślenie, wartościowanie pomysłów

8. Ocena i osobisty plan działania (20 min)

Autorefleksja i grupowa refleksja nad procesem zdobywania wiedzy i umiejętności.

Podsumowanie

Podczas lekcji omawiany jest temat 5 elementów siły myślenia: o Dostrzeganie okazji

- Rozwiązywanie problemów
- Kreatywność
- Wartościowanie pomysłów
- Krytyczne myślenie

Zadania dają uczestnikom możliwość:

- o Pobudzanie kreatywności: płynność, elastyczność i oryginalność myślenia
- o Zobacz możliwe błędy i usterki w związku z problemem.
- o Dostrzegaj możliwości dzięki odwróceniu problemu.
- o Próby konstruowania, modyfikowania i ulepszania produktów, metod działania.
- o Rozwijaj myślenie transformacyjne/kreatywność.
- o Generowanie kreatywnych pomysłów i ocena ich wartości.
- o Autorefleksja i grupowa refleksja nad procesem zdobywania wiedzy i umiejętności.

Ocena

- Uczestnicy podsumowują to, czego się dowiedzieli - wypełniają arkusz obserwacji, a następnie dzielą się swoimi uwagami.
- Zapisują zapamiętane koncepcje, techniki osiągania zmian i rozwiązywania problemów.
- Dzielą się swoimi spostrzeżeniami - feedback round.

Następny krok

Materiały informacyjne / Referencje

R
o
z
d
a
n
i
a
:
1
,
2
,
3
,
4
R



- https://www.goethe.de/resources/files/pdf172/poradnik_kliknij_sprawdz_zrozum.pdf
- <https://czlowiek.info/wp-content/uploads/My%C5%9B>

Blenie-krytyczne-w-praktyce-5-%C4%87wicze%C5%84-
kt%C3%B3re-poprawi%C4%85-jako%C5%9B%C4%87-T
wojego-my%C5%9Blenia.pdf

- <https://kuznialeaderow.pl/krytyczne-myslenie-jest-dla-kazdego-lidera/>
- <https://umiejetnosciprzyszlosci.pl/co-to-jest-myslenie-krytyczne/>
- <http://www.criticalthinking.pl/czym-jest-krytyczne-myslenie/>
- K.J.Szmidt "Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych"
- <https://litemind.com/scamper/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=G8w0rJhztJ4&t=1s>

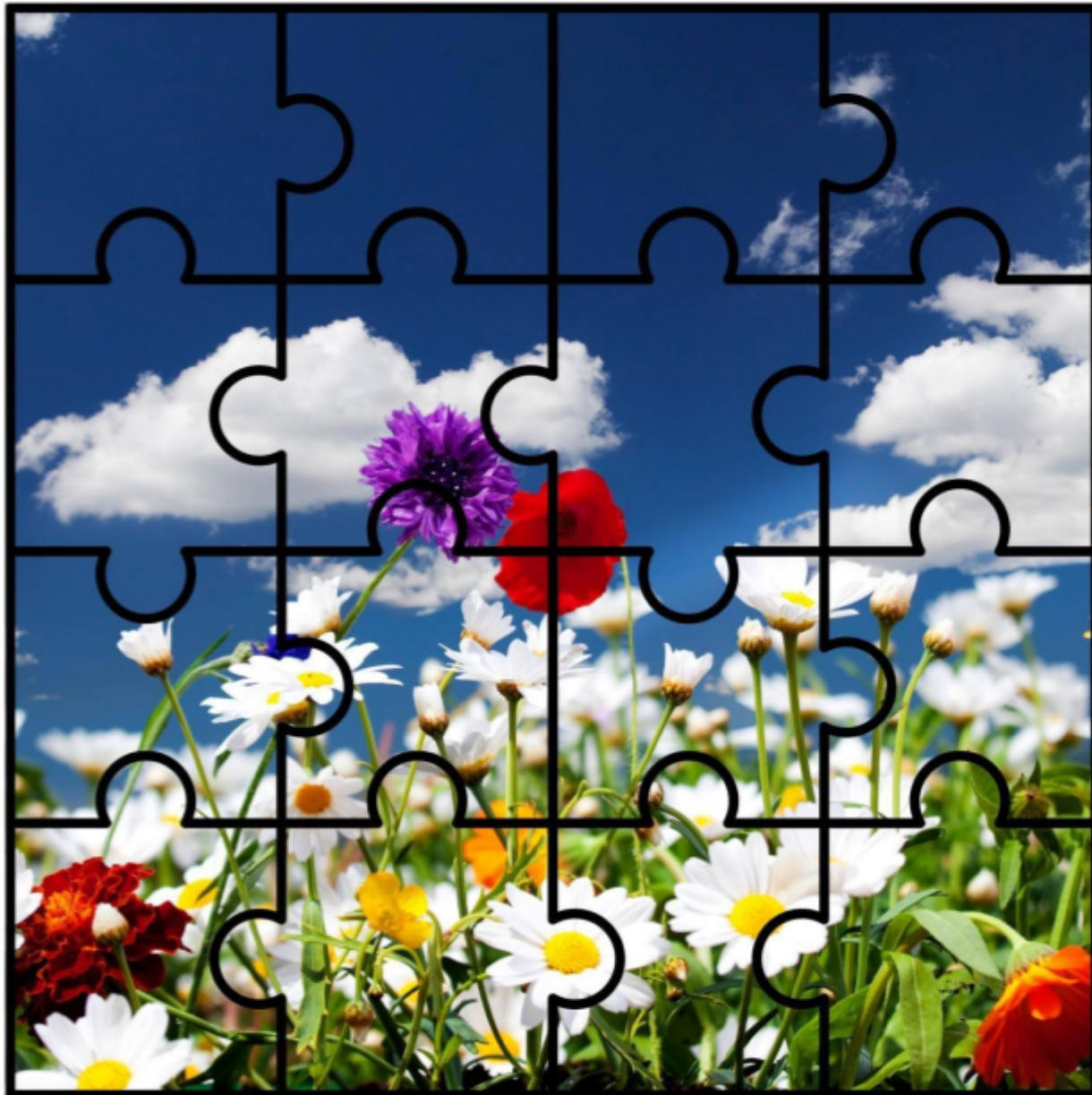
-
- Five Steps to Valuing Your Ideas by David Wethey (<https://medium.com/creativeintelligence/five-steps-to-valuing-your-ideas-a89a0214c532>)
 - Jaka jest wartość idei? Jakob Storjohann (<https://apiumhub.com/tech-blogbarcelona/value-of-ideas/>)
 - 19 Fresh Ways to Find a Business Idea by Liz Huber (<https://entrepreneurshandbook.co/19-fresh-ways-to-find-a-business-idead52c115d6419>)
 - The True Value of Your Ideas by Evan Shellshear (https://innovationmanagement.se/2015/12/03/the-true-value-of-yourideas/#:~:text=A%20good%20idea%20is%20exactly,an%20idea%20to%20value%20ideas)).
 - <https://www.youtube.com/watch?v=0af00UcTO-c> Skąd się biorą dobre pomysły | Steven Johnson
 - Edward de Bono "Umysł kreatywny. 62ćwiczenia rozwijające intelekt"
 - K.J.Szmidt "Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych"

Odznaki

Krótką informacją o powiązanych odznakach



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union









HANDOUT 2 / LISTA PROBLEMÓW DO ROZWIĄZANIA - PRZYKŁADY

Na Ziemi nie ma grawitacji.

Koty komunikują się za pomocą ludzkiego głosu.

Ubrania ludzi są tylko białe.

Ludzie mogą podróżować w czasie.

Nie ma muzyki - instrumentów.

Na całej kuli ziemskiej zanika internet. W każdy weekend (zawsze) pada deszcz.

Ludzie nie umierają.

Ludzie nie śpią - nie mogą.

Firmy mają zakaz reklamowania swoich produktów. Brwi rosną w takim samym tempie jak włosy.

Ludzie zawsze stawiają na swoim - brak dialogu.

Mała wioska z maksymalnie 1000 mieszkańców staje się stolicą państwa.

Trzeba stworzyć samochód tylko dla kobiet.

Samochody mogą prowadzić również dzieci.

Nie ma pilota do telewizora.

Starsze osoby chcą swobodnie prowadzić samochód.

Nowy rodzaj paliwa powstaje z trawy / wody / marchewki Czy otwierasz sklep z zabawkami obok marketu?

Wynaleziono klej, który przykleja się do wszystkiego, czego dotknie, na 3 dni. Potem znika. Ludzie mogą się teleportować.

Ludzie nie używają mowy.





Muchy są wielkości
kotów. Ludzie nie potrafią
biegać. Psy nie mogą
chodzić.

Ludzie potrafią budować domy tylko na piasku.

Kot merdający ogonem może stworzyć
wir. Pracownicy zawsze spóźniają się do
pracy.

Ludzie nie potrafią się skupić w miejscu pracy (duża otwarta
przestrzeń) Zespół nie wie jak zintegrować się z nowym
pracownikiem. Ludzie nie potrafią powiedzieć "przepraszam".

Ludzie nie mogą wychodzić z domu przez rok.

Budynki szkolne przestają istnieć - uczyć się można tylko w
plenerze. Ludzkie łzy powodują opady deszczu.

W biurze jest ogromny open space - jest za głośno. Jak poprawić koncentrację pracowników Jak
rozwijać kreatywne myślenie na lekcjach języków obcych w szkole średniej?

Stworzenie nowego produktu w firmie produkującej słodkie czekoladowe



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MATERIAŁY POMOCNICZE NR 3 / SCAMPER

S - zastępstwo	
C - łączyć	
A - adaptacja	
M - modyfikacja	
P - przeznaczyć do innego użycia	
E - wyeliminować	
R - rewers	



ROZDANIE 4 / 6 OSÓB - 3 POMYSŁY - 5 MINUT

ISSUE			
	1ST IDEA	2ND IDEA	3RD IDEA
OSOBA 1			
OSOBA 2			
OSOBA 3			
OSOBA 4			
OSOBA 5			
OSOBA 6			

5. SAMOREGULACJA

Tytuł szkolenia:

Sesja/Dzień: *Sesja 1/Dzień 1*

Numer lekcji: *1*

Umiejętności objęte programem:

- *Etyczne i zrównoważone myślenie*
- *Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności*
- *Motywacja i wytrwałość*
- *Radzenie sobie z niepewnością, niejednoznacznością i ryzykiem*

5.1. WPROWADZENIE DO SAMOREGULACJI

Umiejętności samoregulacji mogą być definiowane w nieco inny sposób. Wspólne jest to, że umiejętności samoregulacji oznaczają procesy umysłowe, których używamy do kontrolowania naszych funkcji, stanów i myślenia. Naukowcy Newman & Newman stwierdzili: "Teorie samoregulacji skupiają się na sposobach, w jakie jednostki kierują przebiegiem swojego rozwoju, gdy wybierają i realizują cele oraz modyfikują dążenie do celu w oparciu o osobiste i środowiskowe możliwości i ograniczenia". W tym kursie koncentrujemy się na czterech umiejętnościach: Etycznym i zrównoważonym myśleniu, Samoświadomości i skuteczności, Motywacji i wytrwałości oraz Radzeniu sobie z niepewnością, niejednoznacznością i ryzykiem.

1

1



5.1.1. ETYCZNE I ZRÓWNOWAŻONE MYŚLENIE

Oceniać konsekwencje i wpływ pomysłów, możliwości i działań.

- Oceniać konsekwencje pomysłów przynoszących wartość oraz wpływ działań przedsiębiorczych na społeczność docelową, rynek, społeczeństwo i środowisko.
- Zastanów się, na ile zrównoważone są długoterminowe cele społeczne, kulturowe i ekonomiczne oraz wybrany sposób działania.
- Działaj odpowiedzialnie.

Aby zobaczyć przykłady zachowań i różne poziomy Etycznego i Zrównoważonego Myślenia patrz 2 Podstawa 2.1.3. Samoregulacja.

5.1.2. ŚWIADOMOŚĆ SIEBIE I SKUTECZNOŚĆ

Uwierz w siebie i ciągle się rozwijaj.

- Zastanów się nad swoimi potrzebami, aspiracjami i pragnieniami w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej
- Określenie i ocena swoich mocnych i słabych stron indywidualnych i grupowych.
- Uwierz w swoją zdolność do wpływania na bieg wydarzeń, pomimo niepewności, niepowodzeń i chwilowych

porażek. Aby zapoznać się z przykładami zachowań i różnych poziomów Etycznego i Zrównoważonego Myślenia patrz 2 Podstawa

5.1.3. SAMOREGULACJA I WYTRWAŁOŚĆ

2.1.3. Samoregulacja.

Bądź skupiony i nie poddawaj się.

- Bądź zdeterminowany, aby zamienić pomysły w działania i zaspokoić swoją potrzebę osiągnięć.
- Bądź przygotowany na cierpliwość i ciągle próby osiągnięcia swoich długoterminowych celów indywidualnych lub grupowych.
- Bądź odporny na presję, przeciwności losu i chwilowe niepowodzenia.

Aby zobaczyć przykłady zachowań i różne poziomy Etycznego i Zrównoważonego Myślenia patrz 2 Podstawa 2.1.3. Samoregulacja.

5.1.4. RADZENIE SOBIE Z NIEPEWNOŚCIĄ, NIEJEDNOZNACZNOŚCIĄ I RYZYKIEM

Podjąć decyzje w warunkach niepewności, niejednoznaczności i ryzyka.

- Podejmować decyzje, gdy wynik tej decyzji jest niepewny, gdy dostępne informacje są niepełne lub niejednoznaczne, lub gdy istnieje ryzyko niezamierzonych rezultatów.
- W ramach procesu tworzenia wartości uwzględnić ustrukturyzowane sposoby testowania pomysłów i prototypów od wczesnych etapów, aby zmniejszyć ryzyko niepowodzenia.
- Szybka reakcja na szybko zmieniające się sytuacje, szybka i elastyczna.

Aby zobaczyć przykłady zachowań i różne poziomy Etycznego i Zrównoważonego Myślenia patrz 2 Podstawa 2.1.3. Samoregulacja.

5.2. PLAN SESJI - SAMOREGULACJA

Nazwa przedmiotu [TITLE]

c
z
a
s
t
r
v
a
n
i
a
s
e
s
j
i
:



Odkrywanie i ujawnianie swoich
umiejętności samoregulacji

180'

1.(przyszłe) osoby poszukujące pracy: klienci/
studenci - wszyscy z dodatkowymi potrzebami
wsparcia w kierunku rynku pracy, którzy chcą
odkryć, jakie są ich kluczowe
umiejętności/kompetencje.
2. Pracownicy służb wspierających
zatrudnienie i zawodowych
usługi szkoleniowe

Cel sesji (s):

- Podnoszenie świadomości na temat znaczenia umiejętności samoregulacji
- Poszerzanie wiedzy i know-how w zakresie posiadanych kompetencji przyczynia się do (zabezpieczenia) pracy.
- Mapowanie własnych umiejętności samoregulacji, wgląd w to, w czym są dobrzy i jakie są punkty do nauki

Efekty uczenia się (Do końca sesji
słuchacze będą):

- Uczestnicy są bardziej świadomi znaczenia umiejętności samoregulacji
- Ma osobiste Kolejne kroki do doskonalenia swoich umiejętności w oparciu o zdobytą wiedzę i know-how dotyczące umiejętności samoregulacji



Treść:

- Posiadanie Otwartej Odznaki umiejętności samoregulacji
- Profil ucznia 1: mapowanie własnych umiejętności: pierwszy wgląd w to, w czym są dobrzy i jakie są punkty do nauki

• Profil ucznia 2:
mapowanie własnych
umiejętności, ale także
umiejętności klientów
WPROWADZENIE DO
UMIEJĘTNOŚCI
SAMOREGULACJI

Dla każdej z 4 umiejętności wyjaśniamy, co one oznaczają, jakie są różne poziomy tej umiejętności, jak ją rozpoznać w czymś zachowaniu.

ODŚWIEŻYĆ SWOJE "DLACZEGO" DLA TEJ SESJI KURSU

Odnieś się do ich oczekiwań na koniec warsztatu podstawowego PRZYDZIAŁY

I ZADANIA W GRUPIE

Na podstawie gier i zadań ludzie pracują w grupach i indywidualnie. Trenerzy obserwują przebieg pracy, opierając się na listach kontrolnych/narzędziach obserwacyjnych, aby nakreślić zachowanie w celu uzyskania późniejszej informacji zwrotnej.

OKRĄGŁY ODBIÓR

z

a

r

ó

w

n

o

w

g

r

u

p

i

e

,

j

a

k

i

i

n

d

y

w

i

d

u

a

l

n

i

e

w

s

p

a

r

c

i

e

k

o

l

e

ž

e

ń

s

k

i

e

t

a

j

n

y

m

e

n

t

o

r

(

o

p

c

j

o

n

a

l

n

i

e

)

i

n

f

o

r

m

a

c

j

a

z

w

r

o

t

n

a

o

d

t

r

e

n

e

r

a

/

i

n

s

t

r

u

k

t

o

r

a

DALSZE KROKI

Wskazówki do gry "Dostarczenie jaja dinozaura"

Wskazówki dotyczące oceny (samoocena, ocena grupowa)

Ocena efektów kształcenia:

- Otwarta Odznaka Samorządności
- Informacje z indywidualnych lub grupowych informacji zwrotnych

Zegar	Czas	Cel działania	Działalność nauczyciela	Działalność ucznia	Zasoby	Efekty kształcenia
9:00	00:15	Działanie przełamujące lody	Wyjaśnić działanie i dopingować uczestników	Bądź jego częścią	Lodołamacz "Kształty osobowości" i/lub "Gdybym był" Patrz plan lekcji	Wspieranie dobrej atmosfery
9:15	00:10	Prezentacja sesji	Wyjaśnić sesję	Wysłuchaj i przedstaw swoje oczekiwania	Prezentacja sesji PPT	Harmonogram sesji
9:25	00:20	Krótkie wprowadzenie	Poprowadzić dialog, upewnić się, że główne punkty zostały wypowiedziane	Słuchanie, oczyszczanie każdego z własnych myśli (co to znaczy dla mnie). W grupie dzielenie się przemyśleniami na temat umiejętności samoregulacji	Prezentacja/film umiejętności samoregulacji	Wiedza, dlaczego ważne jest poznanie własnych umiejętności samoregulacji
9:45	01:30	Rozpoznanie własnych umiejętności samoregulacji	Gra poradnikowa "Dostarczenie jaja dinozaura"	Zagraj w grę	Zobacz scenariusz lekcji	Rozpoznawanie umiejętności samoregulacji



11:15	00:45	Indywidualne i grupowe runda zwrotna	Organizowanie indywidualnych i grupowe dyskusje zwrotne.	Uczestniczyć w dyskusjach	Zobacz scenariusz lekcji: Wskazówki do oceny własnej i grupowej	Rozpoznanie siebie umiejętności regulacyjne	
		Możliwy jest również tajny mentor					
11:45	0:30	Planowanie	Kolejne	grupowe / indywidualne	Uczestniczenie w	Pytania dla grupy i dla	Świadomość
		kroki:		dyskusje na temat planu	sesjach dialogu	poszczególnych osób	możliwości
		Uświadomienie sobie, jak poprawić lub wyjaśnić własne umiejętności samoregulacji		działania mającego na celu poprawę umiejętności samoregulacji danej osoby	grupowego lub dyskusjach indywidualnych	doskonalenia umiejętności samoregulacji	Kolejne kroki w celu poprawy umiejętności samoregulacji danej osoby
12:00	00:00	Odznaka otwarta					

5.3. PLAN LEKCJI

5.3.1. ĆWICZENIE PRZEŁAMYWANIA LODÓW

5.3.1.1. CELE/CEPTYKA



- Wspieranie dobrej atmosfery
- Stwórz bezpieczne środowisko dla wszystkich uczestników, aby mogli otworzyć się na tematy związane z kursem.
- Upewnij się, że wszyscy uczestnicy są zaangażowani: spontaniczni mówcy i osoby nieśmiałe. Być może będziesz musiał zapytać ich bezpośrednio podczas kursu, aby upewnić się, że oni również są słyszani.
- Otwórz ich umysły na kreatywność i opowiadanie historii

5.3.1.2. URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Biorąc pod uwagę wielkość grupy potrzebujesz odpowiednio dużej sali, ze stołami i siedzeniami dla każdego uczestnika.

Dla Kształtów Osobowości: Biała tablica lub duży papier na ścianie, pisak.

Dla Gdybym był: kartka papieru i długopis dla każdego uczestnika.

5.3.1.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

10-15 minut

5.3.1.4. CONTENT

Zobacz skrzynkę z narzędziami

5.3.2. PREZENTACJA SESJI + PRZEBIEG DNIA + JAK ZAPLANOWAĆ KOLEJNE KROKI

5.3.2.1. CELE/CEPTYKA

Uzyskanie jasnego obrazu tego, co będzie się działo podczas sesji i omówienie oczekiwań uczestników

5.3.2.2. URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Prezentacja w programie Power Point, patrz Zestaw narzędzi

5.3.2.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

10 minut

5.3.2.4. CONTENT

Przedyskutuj z grupą, czego oczekują od tego kursu.

5.3.3. KRÓTKIE WPROWADZENIE + DLACZEGO DLA KAŻDEJ OSOBY

5.3.3.1. CELE/CEPTYKA

Zrozumienie, czym są umiejętności samoregulacji i dlaczego ważne jest poznanie własnych umiejętności samoregulacji

5.3.3.2. URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Prezentacja w programie Power Point, patrz: Zestaw narzędzi.

20 minut

5.3.3.4. CONTENT

Przedstaw grupie umiejętności. Przedyskutuj z grupą, co te umiejętności dla nich znaczą. Zachęć ich do podzielenia się swoimi przemyśleniami, dlaczego umiejętności samoregulacji są ważne w Życiu zawodowym. Możesz również użyć interaktywnego narzędzia internetowego, takiego jak chmura słów Mentimeter, aby ułatwić i zaciekawić uczestników. Aby skorzystać z Mentimetru musisz zarejestrować się na [stronie www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com). Tam też można znaleźć więcej instrukcji dotyczących korzystania z Mentimetru.

5.3.4. WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W PRAKTYCE

Rozpocznij grę "Dostarczenie jaja dinozaura"

5.3.4.1. CELE/CEPTYKA

Celem gry jest odkrycie i ujawnienie umiejętności samoregulacji poprzez obserwację zachowania uczestników podczas gry "Dostarczanie jaja dinozaura". Gra ta jest zabawnym sposobem na zorganizowanie pracy w grupie, w której wszyscy rozumieją, że nie jest ona zbyt poważna, ale nadal muszą współpracować i wykorzystywać swoje umiejętności samoregulacji (jak również umiejętności społeczne).

5.3.4.2. URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Każda grupa potrzebuje własnego pomieszczenia, aby nie mogła słyszeć ani widzieć, co robią inne

grupy. Potrzebna jest też jedna większa sala dla całej grupy.

Materiały do wykonania zadania: 30 słomek do soku (15 plastikowych, 15 papierowych w miarę możliwości), rolka po taśmie i rolka po papierze 50 cm, kartka papieru, ugotowane jajko.

Zdecyduj, jak podzielić uczestników na grupy. Idealnie byłoby, gdyby we wszystkich grupach znalazły się różne osoby. W zależności od wielkości grupy mogą być różne role: a) aktorów wykonujących zadanie i b) obserwatorów. Jeśli ktoś jest obserwatorem, należy przekazać mu instrukcję przed spotkaniem z grupą. Jeśli grupa jest bardzo mała, to ty musisz być obserwatorem. Obserwator (obserwatorzy) musi (muszą) odwiedzać każdą grupę, aby mógł (mogli) dostrzec, jak różne osoby zachowują się w grupie.

5.3.4.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Przed tym ćwiczeniem musisz zdecydować, czy chcesz, aby niektórzy z uczestników byli obserwatorami podczas gry. W każdej grupie powinien być co najmniej jeden obserwator. Jeśli będą obserwatorzy, powiedz o tym instrukcję dla nich przed warsztatem. Możesz również sam być obserwatorem i/lub poprosić innego trenera o pomoc.

Na tę część potrzebujesz 10-15 minut na opowiedzenie o zadaniu i przekazanie instrukcji uczestnikom, 40 minut na pracę w grupach, 5 minut na każdą grupę na prezentację i 15-20 minut na ocenę.

5.3.4.4. CONTENT

Kroki, które należy podjąć:

- podzielenie uczestników na grupy
- przeczytaj zadanie dla grupy i zaprowadź każdą grupę do jej pokoju
- gdy grupy wykonują zadanie, obserwuj (wraz z innymi obserwatorami), jak każda osoba pracuje w grupie
- po zakończeniu zadania wszystkie grupy wracają do dużej sali i prezentują swoje wyniki
- przekazanie uczestnikom instrukcji do samooceny
- po dokonaniu samooceny obserwatorzy opowiadają swoje notatki
- rozpocząć grupową dyskusję na temat umiejętności samoregulacji, jak te umiejętności mogą być postrzegane i jakie mogą mieć skutki
- na koniec podsumować to, czego się nauczyliśmy

5.3.5. FEEDBACKROUND I OTWARTE ODZNAKI

5.3.5.1. CELE

Po grze następuje samoocena i ocena grupowa. Celem jest rozpoznanie własnych umiejętności samoregulacji oraz uświadomienie sobie, jak można doskonalić umiejętności samoregulacji.

3.3.5.2. URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Formularz oceny dla każdego uczestnika (patrz: Zestaw narzędzi: Wskazówki dotyczące umiejętności samoregulacji) Formularz oceny dla każdego obserwatora (w tym samym

Tajny Mentor (patrz 2.3.3. Wprowadzenie koncepcji tajnego mentora)

3.3.5.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Okolo 45 minut

3.3.5.4. CONTENT

Podaj/pokaż uczestnikom kryteria samooceny. Poproś uczestników, aby najpierw dokonali samooceny. Po dokonaniu samooceny poproś obserwatorów o podzielenie się z grupą swoimi spostrzeżeniami. Następnie możesz rozpocząć dyskusję z grupą: Jakie niespodzianki się pojawiły? W jaki sposób można zauważyć te umiejętności? Jaki może być ich efekt? Czego wszyscy moglibyśmy się nauczyć?

5.3.6. KOLEJNE KROKI

5.3.6.1. CELE/CEPTYKA

Celem jest zachęcenie uczestników do zaplanowania kolejnych kroków w celu rozwinięcia swoich umiejętności samoregulacji. Jedną z metod jest poproszenie uczestników o pisanie lub nagrywanie dziennika refleksji przez np. 4-6 tygodni. Zwracając uwagę na własne zachowanie w sytuacjach wymagających umiejętności samoregulacji, można zauważyć, gdzie pracuje się dobrze, a gdzie trzeba się jeszcze czegoś nauczyć.

Powiedz uczestnikom, że aby rozwinąć swoje umiejętności samoregulacji, muszą uświadomić sobie, jak myślą i zachowują się w codziennym życiu. Zapytaj ich, czy mają doświadczenie w refleksji jako metodzie uczenia się i podaj kilka dobrych przykładów. Jednym ze sposobów refleksji jest pisanie lub nagrywanie dziennika refleksji każdego wieczoru, np. przez miesiąc. (Patrz pytania powyżej) Przedyskutuj z grupą, w jaki sposób dziennik refleksji powinien być prowadzony, aby pomóc im w rozwijaniu umiejętności samoregulacji.

5.3.6.2. URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Dziennik refleksji: data/miesiąc/rok (odpowiedz na następujące pytania)

W jakich sytuacjach przydałyby mi się umiejętności samoregulacji (etyczne i zrównoważone myślenie, samoświadomość i poczucie własnej skuteczności, motywacja i wytrwałość, radzenie sobie z niejednoznacznością i ryzykiem)? Co się stało?

Jak sobie radziłem? Gdzie/kiedy odniosłem sukces?

Jeśli nie poszło tak dobrze, czego mogę się nauczyć (jak chcę się zachować w podobnej sytuacji następnym razem)?

5.3.6.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

Okolo pół godziny

6. UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

6.1. WPROWADZENIE DO UMIEJĘTNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZYCH

W kontekście badania EntreComp,² przedsiębiorczość jest rozumiana jako **przekrojowa kluczowa kompetencja** stosowana przez jednostki i grupy, w tym istniejące organizacje, we wszystkich sferach życia: od pielęgnowania rozwoju osobistego, przez aktywne uczestnictwo w społeczeństwie, po (ponowne) wejście na rynek pracy w charakterze pracownika lub osoby pracującej na własny rachunek, a także po zakładanie przedsięwzięć (kulturalnych, społecznych lub komercyjnych).

Definiuje się ją w następujący sposób:

Przedsiębiorczość polega na wykorzystaniu możliwości i pomysłów oraz przekształceniu ich w wartość dla innych. Wartość, która jest tworzona może być finansowa, kulturowa lub społeczna (FFE-YE, 2012).

Definicja ta skupia się na tworzeniu wartości, bez względu na rodzaj wartości czy kontekst. Obejmuje tworzenie wartości w każdej domenie i możliwym łańcuchu wartości. Odnosi się do tworzenia wartości w sektorze prywatnym, publicznym i trzecim oraz w dowolnej hybrydowej kombinacji tych trzech sektorów. Obejmuje zatem różne rodzaje przedsiębiorczości, w tym intraprzsiębiorczość, przedsiębiorczość społeczną, przedsiębiorczość ekologiczną i przedsiębiorczość cyfrową. Jest neutralna w stosunku do dziedzin: można działać na podstawie pomysłów i możliwości w celu tworzenia wartości dla innych w każdej dziedzinie i w każdym możliwym łańcuchu wartości.

Przedsiębiorczość jako kompetencja dotyczy wszystkich sfer życia. Umożliwia ona obywatelom pielęgnowanie rozwoju osobistego, aktywny wkład w społeczną



2 Badanie Entrecomp: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

rozwój, wejście na rynek pracy w charakterze pracownika lub osoby samozatrudnionej oraz rozpoczęcie lub zwiększenie skali przedsięwzięć, które mogą mieć motywy kulturalne, społeczne lub handlowe.

Przyjrzyjmy się różnym umiejętnościom związanym z przedsiębiorczością.

6.1.1 MOBILIZACJA ZASOBÓW

Gromadzenie i zarządzanie niezbędnymi zasobami

- Zdobać i zarządzać zasobami materialnymi, niematerialnymi i cyfrowymi niezbędnymi do przekształcenia pomysłów w działania
- Jak najlepiej wykorzystać ograniczone zasoby
- Zdobać i zarządzać kompetencjami niezbędnymi na każdym etapie, w tym kompetencjami technicznymi, prawnymi, podatkowymi i cyfrowymi

6.1.2 MOBILIZOWANIE INNYCH

Inspirować, zachwycać i wciągać innych do działania

- Inspirowanie i zachęcanie odpowiednich interesariuszy
- Uzyskaj wsparcie potrzebne do osiągnięcia wartościowych wyników
- Wykazanie się skuteczną komunikacją, perswazją, negocjacjami i przywództwem

6.1.3 PODEJMOWANIE INICJATYWY

Go for it

- Inicjowanie procesów, które tworzą wartość
- Podejmuj wyzwania
- Działaj i pracować samodzielnie, aby osiągać cele, trzymać się zamierzeń i wykonywać zaplanowane zadania

6.1.4 PLANOWANIE I ZARZĄDZANIE

Ustalanie priorytetów, organizacja i śledzenie działań

- Ustalenie celów długo-, średnio- i krótkoterminowych
- Określenie priorytetów i kolejnych kroków

- Dostosowanie się do nieprzewidzianych zmian

6.1.5 UKIERUNKOWANIE NA KLIENTA

Czyj problem mógłbyś rozwiązać? Zdefiniuj, kto jest Twoim potencjalnym klientem i jak możesz mu pomóc.

Identyfikowanie możliwości przynoszących korzyści klientowi, budowanie i dostarczanie rozwiązań spełniających oczekiwania klienta oraz nawiązywanie i utrzymywanie efektywnych relacji z klientami.

6.2 PLAN SESJI - UMIEJĘTNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZE

Nazwa przedmiotu	Umiejętności przedsiębiorcze			
	Tytuł sesji	Czas trwania sesji:	Profil uczniów:	
	Umiejętności przedsiębiorcze		3.5h	1.(przyszłe) osoby poszukujące pracy: klienci/ studenci - wszyscy z dodatkowymi potrzebami wsparcia wobec rynku pracy, którzy chcą odkryć, jakie są ich kluczowe umiejętności/kompetencje. 2.Pracownicy działu wsparcia zatrudnienia i kształcenia zawodowego usługi

Cel sesji (s):

- Świadomość znaczenia umiejętności przedsiębiorczych:
- mobilizowanie zasobów
- mobilizowanie innych
- podejmowanie inicjatywy
- planowanie i zarządzanie
- koncentracja na kliencie
- Poszerzenie wiedzy i know-how na temat tego, w jaki sposób posiadane kompetencje przyczyniają się do zdobycia pracy
-

→ Profil Learners 2: mapowanie własnych umiejętności, ale także tych od klientów

Efekty uczenia się (Do końca sesji słuchacze będą):

Treść:

- Posiadać osobisty "Następny krok" oparty na zdobytej wiedzy i know-how w zakresie umiejętności przedsiębiorczych
- mieć otwartą odznakę

WPROWADZENIE DO UMIEJĘTNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZYCH

Dla każdej z 5 umiejętności wyjaśniamy co oznaczają, różne poziomy umiejętności, jak rozpoznać ją w czymś zachowaniu .

- Mobilizacja zasobów
- Mobilizowanie innych
- Podejmowanie inicjatywy
- Planowanie i zarządzanie
- Koncentracja na kliencie

ODŚWIEŻYĆ SWOJE "DLACZEGO" DLA TEJ SESJI KURSU

odnoszą się do swoich oczekiwań na koniec warsztatu (wyjściowego)

ZADANIA I ZADANIA W GRUPIE

Na podstawie gier i zadań ludzie pracują w grupach lub indywidualnie. Trenerzy obserwują przebieg pracy, opierając się na listach kontrolnych/narzędziach obserwacyjnych, aby odwzorować zachowania w celu uzyskania późniejszej informacji zwrotnej.

FEEDBACKROUND

zarówno w grupie, jak i indywidualnie

Ocena: samoocena/wsparcie koleżeńskie/informacja zwrotna od trenerów



NASTĘPNY KROK



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zasoby:

Ocena efektów kształcenia:

BADANIA OTWARTE

Badanie Entrecomp:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en> Lost@sea

https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf

Proces wzrostu każdego uczestnika podczas kursu jest ważniejszy niż sam wynik. Wynik oceny może być otwartą odznaką.

Nie ma tylko 1 sposobu oceniania, zależy to od metod i technik/gier stosowanych przez trenera podczas kursu.

Więcej szczegółów w dalszej części artykułu.

Czas trwania	Czas	Cel działania	Działalność nauczyciela	Działalność ucznia	Zasoby	Efekty kształcenia
5'	9.00-9.05	Witamy	Spraw, by uczestnicy czuli się witaj i oszczędzaj.	Znajdź miejsce w pokoju i	PPT	
5'	9.05-9.10	Spis treści Powiedz im, co mogą spodziewać się dzisiaj	Zapoznanie się z tym, co warsztat jest o		PPT	
10'	9.10-9.20	Refleksja i	oczekiwania uczestników			Pozwól im zastanowić się nad tym, że



punkty edukacyjne
(poprzednie warsztaty/podstawa)
i zastanów się, co
one chcą się dziś uczyć.

Bądź świadomy szansy na rozwój i
wskazują na to, czego chcą się nauczyć.

PPT

Świadomość,
zaangażowanie,
inicjatywa, chęć
zaangażowania
się



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

10'	9.20-9.30	"Dlaczego" umiejętności przedsiębiorcze	Prezentowanie umiejętności (na podstawie tego, co uczestnicy już wiedzą) + upewnij się, że główne punkty zostały wypowiedziane	Prezentować własną interpretację każdej z umiejętności	PPT	Za cz nij cie tw or zy ć ś wi ad o m ość ć i ro zp oz na w al no ść Każdy uczestnik jest przeko
20'	9.30-					

nany o wartość		ci dodan		ej tego kursu	
9.50 Działanie przeła mując e lody	Wyjaśnij na czym polega gra i obserwuj jak uczestnicy w nią grają.		Dwie prawdy, bajka. Jest to bardzo zabawna i wesoła gra w poznawanie. Można ją przeprowadzić na plenum lub w parach. Osoba, na którą przyszła kolej (można to zrobić 1 lub więcej razy), opowiada o sobie 3 rzeczy. Jedna z tych rzeczy jest kłamstwem. Reszta może zgadnąć, która z tych trzech rzeczy jest bajką.	Gra "Prawda i bajka	Wspieranie dobrej atmosfery Kreatywność, umiejętność opowiadania historii, otwartość, spontaniczność mówców w stosunku do osób bardziej nieśmiałych (może być konieczne zwrócenie się do nich bezpośrednio podczas kursu, aby upewnić się, że są również słyszalni)
80' (w tym przerwa)	9.50- 11.10 Zanurz się w głębie (ćwiczenia dla 5 kompete ncji)	Zobacz plan lekcji Podaj zadania	Udział w grach: Last @ sea challenge lub Influencer Szczegółowe informacje znajdują się w planie lekcji	Zobac z scena riusz lekcji +. PPT	Zobacz scenariusz lekcji

	11.10-11.30	Runda informacyjna	Wyjaśnij, na czym polega informacja zwrotna metoda polega na tymi jakie są	3 kroki do oceny: Self- ocena - peer to peer - uzyskanie informacji zwrotnej od trenera	PPT	<i>Dowiedz się, jak udzielać informacji zwrotnej. Dostrzegać możliwości rozwoju Słyszeć, co jest dobre (większy wgląd w jego zachowanie)</i>
			korzyści z udzielania informacji zwrotnej.			
30'	11.30-12.00	Następny krok + otwórz odznaki: wyjaśnij i wprowadzić	Wyjaśnia, że uczestnicy może przejść do następnego kroku i jak możemy wykorzystać otwartość odznaki.	Myśląc i planując swój następny krok	PPT	Każdy uczestnik definiuje konkretne działania /kroki do podjąć w określonym czasie określa się zasoby

6.3 PLAN LEKCJI

6.3.1 POWITANIE + SPIS TREŚCI

6.3.1.1 CELE/CELE

Powitajcie uczestników! Spraw, by czuli się mile widziani i bezpieczni.

6.3.1.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- Pomieszczenie wystarczająco duże, aby stać lub siedzieć w kręgu



- Zapraszamy do korzystania z prezentacji PowerPoint "Umiejętności przedsiębiorcze" podczas tego warsztatu. Jest to wskazówka dla całego warsztatu.

6.3.1.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

10 minut



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

6.3.1.4 ZAWARTOŚĆ

Krótko wyjaśnij, czego będzie dotyczyć treść sesji, ale zawsze bądź świadomy potrzeb, jakie ma grupa!

- Umiejętności przedsiębiorcze: Co to znaczy?
- Co z tego będę miał?
- Doświadczenie: lost@sea
- Autorefleksja i informacja zwrotna

6.3.2 REFLEKSJA I OCZEKIWANIA

6.3.2.1 CELE/CELE

Zanim zagłębimy się w gry i kompetencje, chcemy usłyszeć, jakie są oczekiwania uczestników. Chcemy pobudzić do refleksji nad punktami nauczania z poprzednich warsztatów i zastanowić się, czego chcą się dziś nauczyć. Świadomość, zaangażowanie, inicjatywa, chęć zaangażowania się!

6.3.2.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- Pomieszczenie wystarczająco duże, aby stać lub siedzieć w kręgu
- Zapraszamy do korzystania z prezentacji PowerPoint "Umiejętności przedsiębiorcze" podczas tego warsztatu. Jest to wskazówka dla całego warsztatu.

6.3.2.3.CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

10 minut

6.3.2.4 ZAWARTOŚĆ

Uwaga dla trenera:

Rozpocząć dyskusję w duecie (jest to dla nich łatwiejsze) lub w grupie. Po zakończeniu zbieramy wszystkie informacje na plenum i umieszczamy je na ścianie, aby przypomnieć sobie o celach/oczekiwaniach grupy i móc się do nich odnieść podczas warsztatów.

Pytania do wykorzystania

- Czego już się nauczyłeś lub zapamiętałeś (pomyśl o ostatnim/poprzednim warsztacie i swoich otwartych odznakach)
- Nad czym chciałbyś dzisiaj popracować? (rzeczy z pierwszego pytania)
- Czego masz nadzieję nauczyć się podczas tych warsztatów?
- Co wtedy byłoby dla Ciebie inne?

Wskazówka!

Pytanie "co jeszcze" zmusza ich do myślenia poza pierwszą oczywistą odpowiedzią.

6.3.3 "DLACZEGO" UMIEJĘTNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZE

6.3.3.1 CELE/CELE

Wyjaśnienie: Jak ten warsztat pasuje do pozostałych dni szkoleniowych? Ważne jest, aby uczestnicy widzieli, jak ten dzień pasuje do całości. Zwiększy to ich zaangażowanie.

Cel: Rozpoczęcie tworzenia świadomości i rozpoznawalności. Każdy uczestnik jest przekonany o wartości dodanej tego kursu.

6.3.3.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- Pomieszczenie wystarczająco duże, aby stać lub siedzieć w kręgu
- Zapraszamy do korzystania z prezentacji PowerPoint "Umiejętności przedsiębiorcze" podczas tego warsztatu. Jest to wskazówka dla całego warsztatu.

6.3.3.3. CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

10 minut

6.3.3.4 ZAWARTOŚĆ

W kontekście badania EntreComp przedsiębiorczość jest rozumiana jako **przekrojowa kluczowa kompetencja** stosowana przez jednostki i grupy, w tym istniejące organizacje, we wszystkich sferach życia: od pielęgnowania rozwoju osobistego, poprzez aktywne uczestnictwo w społeczeństwie, do (ponownego) wejścia na rynek pracy jako pracownik lub jako osoba pracująca na własny rachunek, a także do rozpoczynania przedsięwzięć (kulturalnych, społecznych lub handlowych).

Definiuje się ją w następujący sposób:

Przedsiębiorczość polega na wykorzystaniu możliwości i pomysłów oraz przekształceniu ich w wartość dla innych. Wartość, która jest tworzona może być finansowa, kulturowa lub społeczna (FFE-YE, 2012).

Definicja ta skupia się na tworzeniu wartości, bez względu na rodzaj wartości czy kontekst. Obejmuje tworzenie wartości w każdej domenie i możliwym łańcuchu wartości. Odnosi się do tworzenia wartości w sektorze prywatnym, publicznym i trzecim oraz w dowolnej hybrydowej kombinacji tych trzech sektorów. Obejmuje zatem różne rodzaje przedsiębiorczości, w tym intraprzsiębiorczość, przedsiębiorczość społeczną, przedsiębiorczość ekologiczną i przedsiębiorczość cyfrową. Jest neutralna w stosunku do dziedzin: można działać na podstawie pomysłów i możliwości w celu tworzenia wartości dla innych w każdej dziedzinie i w każdym możliwym łańcuchu wartości.

Przedsiębiorczość jako kompetencja ma zastosowanie do wszystkich sfer życia. Umożliwia obywatelom pielęgnowanie rozwoju osobistego, aktywne przyczynianie się do rozwoju społecznego, wchodzenie na rynek pracy w charakterze pracownika lub osoby prowadzącej działalność na własny rachunek oraz rozpoczynanie lub zwiększanie skali przedsięwzięć, które mogą mieć motywy kulturalne, społeczne lub handlowe.

Badanie Entrecomp: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

Jak zaangażować uczestników?

Spróbuj zacząć od tego, co grupa już wie. Na przykład, na podstawie burzy mózgów: jakie słowa wywołuje dana kompetencja? (i tak dla każdej kompetencji w grupie). Użyj flipcharta, aby stworzyć chmurę słów (skup się na ich codziennych czynnościach). Jeśli grupa jest zbyt duża, pracuj w parach/małych grupach.

Następnie wprowadź opis, który wykorzystujemy jako dodatek.

Podpowiedź:

Jeśli możesz znaleźć krótki filmik lub cytaty dotyczące tej umiejętności, będzie to również inspirujące do wykorzystania tego tutaj.

Opis:

Mobilizowanie zasobów: Zdobądź i zarządzaj zasobami materialnymi, niematerialnymi i cyfrowymi niezbędnymi do przekształcenia pomysłów w działania. Wykorzystaj w pełni ograniczone zasoby. Zdobądź i zarządzaj kompetencjami niezbędnymi na każdym etapie, w tym kompetencjami technicznymi, prawnymi, podatkowymi i cyfrowymi

Przejęcie inicjatywy: Inicjuj procesy, które tworzą wartość. Podejmowanie wyzwań. Działaj i pracuj samodzielnie, aby osiągać cele, trzymać się zamierzeń i realizować zaplanowane zadania.

Planowanie i zarządzanie: Ustalanie priorytetów, organizowanie i śledzenie działań. Wyznaczaj cele długo-, średnio- i krótkoterminowe. Określanie priorytetów i planów działania. Dostosowanie się do nieprzewidzianych zmian

Koncentracja na kliencie: Identyfikacja możliwości, które przynoszą korzyści klientowi, tworzenie i dostarczanie rozwiązań spełniających oczekiwania klienta oraz nawiązywanie i utrzymywanie efektywnych relacji z klientem

6.3.4 ICEBREAKER

6.3.4.1 CELE/CELE

"2 prawdy, 1 bajka" (gra w grupie)

6.3.4.2. CELE/CELE

- Sprzyjanie dobrej atmosferze
- Kreatywność, opowiadanie historii, otwartość, spontaniczność mówców vs. osoby bardziej nieśmiałe (być może trzeba będzie zwracać się do nich bezpośrednio w trakcie kursu, aby upewnić się, że są również słyszalni)
- Celem nie jest wygrana - a przynajmniej nie przegrana. W tej grze nie ma zwycięzców, są tylko ci, którzy traktują ją poważnie. Bo fascynujące anegdoty i niespodziewane wyznania przenoszą rozmowę na zupełnie nowy poziom. Można prowadzić punktację, aby zobaczyć, kto odgadnie najwięcej prawd.

6.3.4.3 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Pomieszczenie wystarczająco duże, aby stać lub siedzieć w kręgu

6.3.4.4 CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

20 minut

6.3.4.5 CONTENT

Jest to bardzo zabawny sposób na poznanie się w grze. Można to zrobić na plenum lub w parach. Osoba, na którą przyszła kolej, opowiada o sobie 3 rzeczy. Jedna z tych rzeczy jest kłamstwem. Reszta może zgadnąć, która z tych trzech rzeczy jest bajką.

Działalność wychowawcy:

→ Wyjaśnij na czym polega gra i obserwuj jak uczestnicy w nią grają.

Jak się gra w grę?

Każdy z uczestników dzieli się **trzema ciekawymi faktami o sobie, z których dwa są i prawdą, a jeden całkowitym kłamstwem**. To jest główne polecenie gry. Pozostali mogą wtedy zgadywać: co jest kłamstwem?

Prawdy nie muszą być intymne, ujawniające życie lub szokujące rzeczy - konkretne hobby, zainteresowania lub przeszłe doświadczenia, które czynią każdą osobę wyjątkową są wystarczająco dobre. Kłamstwo, z drugiej strony, może być nieco szalone lub żenujące. I może brzmieć jak wiarygodna prawda, aby utrudnić to drugiej osobie.

Celem nie jest wygrana - a przynajmniej nie przegrana. W tej grze nie ma zwycięzców, są tylko ci, którzy traktują ją poważnie. Bo fascynujące anegdoty i nieoczekiwane wyznania przenoszą rozmowę na zupełnie nowy poziom. Można prowadzić punktację, aby zobaczyć, kto odgadnie najwięcej prawd.

Energizer!

Jest to bardzo zabawny sposób na poznanie się w grze. Można to zrobić na plenum lub w parach. Osoba, na którą przyszła kolej, opowiada o sobie 3 rzeczy. Jedna z tych rzeczy jest kłamstwem. Reszta może zgadnąć, która z tych trzech rzeczy jest bajką.

Podpowiedź:

Metoda: czy są nieśmiali? Ćwicz w parach, a potem w grupie. Inni mogą wtedy zgadywać: co to za kłamstwo?

6.3.5 ZANURZ SIĘ W GŁĘBINACH - LOST @ SEA

6.3.5.1. CELE/CELE

Gra w wykorzystanie umiejętności przedsiębiorczych

6.3.5.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- Pomieszczenie wystarczająco duże, aby stać lub siedzieć w kręgu
- Zapraszam do korzystania z prezentacji PowerPoint "Umiejętności przedsiębiorcze" podczas tego warsztatu. Jest to wskazówka dla całego warsztatu.
- historia (opowiadana przez trenera - PPT)
- lista z różnymi rolami do odegrania w ćwiczeniu (liczba ról musi być ustalona przez trenera w zależności od liczby uczestników)
 - PPT)
- Papier/ołówek dla każdego uczestnika

6.3.5.3 CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

80 min

6.3.5.4 CONTENT

Metoda:

Ćwiczenia zespołowe krok po kroku + ćwiczenia indywidualne

Historia (opowiedziana przez trenera):

Pozwól uczestnikom zamknąć oczy i zanurzyć się w historii, którą im opowiadasz.

"Lost at Sea Wyczarterowaliście jacht wraz z trzema przyjaciółmi, na wakacyjną podróż życia przez Ocean Atlantycki. Ponieważ żadne z Was nie miało wcześniejszego doświadczenia w żeglowaniu, wynajęliście doświadczonego skippera i dwuosobową załogę. Niestety w połowie Atlantyku w kuchni statku wybuchł gwałtowny pożar, a skipper i załoga giną podczas próby walki z ogniem. Duża część jachtu jest zniszczona i powoli tonie. Twoja lokalizacja jest niejasna, ponieważ ważne urządzenia nawigacyjne i radiowe zostały uszkodzone w pożarze. Według waszych najlepszych szacunków jesteście wiele setek mil od najbliższego miejsca lądowania. "

Podziel ich na grupy po 5 do 6 uczestników w każdej

grupie. Podpowiedź:

Wyjaśnienie można znaleźć na stronie https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf.

Ranga!

Wraz z przyjaciółmi udało Ci się uratować 15 przedmiotów (pełna wersja https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf), niezniszczonych i nienaruszonych po pożarze. Dodatkowo uratowaliście czteroosobową gumową łódź ratunkową i pudełko zapalek. Twoim zadaniem jest uszeregowanie tych 15 przedmiotów pod względem ich ważności dla Ciebie, ponieważ

czekać na ratunek. Umieść numer 1 przy najważniejszym przedmiocie, numer 2 przy drugim najważniejszym i tak dalej, aż uszeregujesz wszystkie 15 przedmiotów.

CZĘŚĆ 1:

Określenie ról pozostałych członków załogi

Rola pozostałych członków załogi:

Każda grupa dzieli się zadaniami. Podstawą do dojścia do tego podziału jest ich doświadczenie i kompetencje, które już posiadają.

1. Każdy poświęca swój czas na określenie, jaka rola najbardziej mu odpowiada.
2. Następnie każdy przekonuje członków grupy, dlaczego powinien otrzymać jedno lub drugie zadanie.
3. Grupa uzgadnia podział ról.

Podpowieść:

Zachęć grupę do wykorzystania kompetencji w prawym górnym rogu!

Role pozostałych członków załogi

W oparciu o kompetencje, które posiada każda osoba:

- *przywódca*
- *kierownik techniczny*
- *kucharz*
- *asystent medyczny*
- *nawigator*
- *sternik*

CZĘŚĆ 2:

Planowanie planu ratunkowego:

Ustalcie w planie krok po kroku, jak razem jako silny zespół wróćcie na suchy ląd. Jak zespół sobie z tym poradzi?

Jakie kroki, kto co robi, czego potrzebujesz?

3 kroki:

1. Rozmowa w grupie
2. Indywidualne wypracowanie tego, co sam zrobisz, jaka będzie Twoja rola (zastanowienie się nad swoją rolą)
3. Zespolic się, uwierzyć i zaufać sobie (jak?).

Make with your team a rescue plan and tell the others!



How will you get back on dry land together as a strong team



Which steps



Who will do what



What do you need?

6.3.6 ZANURZ SIĘ W GŁĘBI INFLUENCERA

6.3.6.1. CELE/CELE

Gra w wykorzystanie umiejętności przedsiębiorczych



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

6.3.6.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

- Zdecydujcie jak chcecie grać w grę? (czy chcecie wykorzystać laptopy, czasopisma, zdjęcia, nożyczki... czy tylko papier)?
- Pomieszczenie wystarczająco duże, aby stać lub siedzieć w kręgu
- Zapraszam do korzystania z prezentacji PowerPoint "Umiejętności przedsiębiorcze" podczas tego warsztatu. Jest to wskazówka dla całego warsztatu.

6.3.6.3 CZAS TRWANIA I RAMY CZASOWE

70min

6.3.6.4 CONTENT

Dzięki zadaniu możemy zobaczyć, jak kreatywni są uczestnicy w swoim myśleniu, jak potrafią się zachwycić i w pewnym stopniu generować zasoby. Jeśli następnie będziemy kontynuować, można również odrzucić ich z powodów, które mogą umożliwić growth mindset. nie tym razem, z tego i tego powodu, ale zdecydowanie kontynuować. Zobaczymy, jak sobie z tym poradzą. I vice versa również.

Pytanie do grupy:

Czym jest influencer?

Co powinien umieć influencer?

Istnieją firmy, które działają jako go-between między tobą a marką, którą możesz wspierać poprzez swoje posty w mediach społecznościowych, jeśli ustawisz kampanię.

Przydział dla uczestnika:

Udawaj, że chcesz być potencjalnym influencerem.

Istnieją firmy, które działają jako pośrednik między Tobą a marką, którą możesz wspierać poprzez swoje posty w mediach społecznościowych, jeśli założysz kampanię. Dla jakich produktów chciałbyś przeprowadzić kampanię?

Przykłady:

Produkty kosmetyczne (do paznokci, włosów, pielęgnacji skóry, makijażu) Sport/fitness

Wielkie wydarzenia

Żywność - zdrowa, wege, wegańska,

bio,...

Samochody

Podróż

...

Na przykład jestem influencerką i chcę w swoich filmikach promować makijaż. W ćwiczeniu mówię dlaczego i jak zamierzam to zrobić, żeby firma makijażowa mnie wybrała.

Pracuj ze swoim pomysłem w duecie i przygotuj pitch (portfolio) dla tej firmy go-between:

dlaczego mieliby wybrać ciebie

co już zrobili? (tylko udawaj, to nie jest rzeczywistość)

Jak zamierzają dotrzeć do właściwych osób? Kto jest Twoją grupą docelową?

W razie potrzeby zrób kilka zdjęć, stwórz portfolio,...

Przygotuj krótką, ale oryginalną prezentację i przekonaj jury (resztę grupy), że to właśnie Ty będziesz najlepszym influencerem i to Ciebie powinni wybrać.

Wykorzystaj kompetencje z tego warsztatu!

Pitch dla firmy!

Otrzymuj informacje zwrotne od firmy na te tematy. Zawsze dajemy informacje zwrotne na temat tego, co mogą zrobić, aby poprawić - nie YET, aby mieć perspektywę growth mindset.

Podpowiedź:

Stymuluj ich do bycia kreatywnymi! Upewnij się, że świadomie wykorzystują kompetencje z tego warsztatu.

6.3.7 FEEDBACKROUND I OTWARTE ODZNAKI

6.3.7.1 CELE/CELE



Każdy uczestnik definiuje konkretne działania /kroki do podjęcia w określonym czasie, a zasoby są zdefiniowane. Każdy uczestnik może korzystać z otwartych odznak.

6.3.7.2 URZĄDZENIA/NARZĘDZIA/MATERIAŁY

Pokój wystarczająco duży, aby stać lub siedzieć

w kręgu App Badgecraft na telefonach komórkowych.

6.3.7.3 CZAS TRWANIA I RAMY

CZASOWE 20 minut

6.3.7.4 CONTENT

Chcemy pobudzić uczestników do refleksji, udzielania informacji zwrotnej i otrzymywania informacji zwrotnej od rówieśników i trenera. Zawsze udzielamy informacji zwrotnej na temat zachowania (proszę zajrzeć do materiału o mentalności trenera)!

Do udzielenia informacji zwrotnej możesz wykorzystać formularz oceny: samoocena + ocena peer to peer: [EwaluacjaOtwarte](#) odznaki (proszę zapoznać się z informacjami o tym, jak korzystać z otwartych odznak)

Not yet	In development	Strong	Evaluation of entrepreneurial skills
Mobilizing resources <i>I collect and manage the resources I need.</i>			
<u>Observations:</u>			
Taking initiative <i>I'm going to give it my best effort!</i>			
<u>Observations:</u>			
Planning and management <i>I set priorities, organize and follow up.</i>			
<u>Observations:</u>			
Mobilizing others <i>I inspire, enthuse and get others on board.</i>			
<u>Observations:</u>			

Mobilizing resources

Collect and manage the resources you need.

- Obtain and manage the material, intangible, and digital resources needed to turn ideas into action.
- Make the most of limited resources.
- Acquire and manage the competencies needed at every stage, including technical, legal, fiscal and digital competencies.

Taking initiative

Go for it!

- Initiate processes that create value.
- Take on challenges.
- Act and work independently to achieve goals, stick to resolutions, and perform scheduled tasks.

Planning and management

Setting priorities, organizing and following up.

- Set goals for the long, medium and short term.
- Define priorities and next steps.
- Adapt to unforeseen changes.

Mobilizing others

Inspire, enthuse and get others on board.

- Inspire and enthuse relevant stakeholders.
- Get the support needed to achieve valuable results.
- Demonstrate effective communication, persuasion, negotiation, and leadership.

