

4Talents

Podręcznik do szkolenia trenerów



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



Indeks

Świadomość i ekspresja kulturalna	4
NAZWA ĆWICZENIA: Fakt czy Opinia	9
NAZWA ĆWICZENIA Warsztaty kreatywnego pisania i interpretacji	12
Twórcze rozwiązywanie problemów	17
NAZWA ĆWICZENIA: Zamek	23
NAZWA ĆWICZENIA: Labirynt	26
Pewność siebie	32
NAZWA ĆWICZENIA: Wyzwanie dla siebie	38
NAZWA ĆWICZENIA: Głęboki oddech dla przyszłości	41
Szukający możliwości	45
NAZWA ĆWICZENIA: Ustalanie celów	51
NAZWA ĆWICZENIA: Odgrywanie ról	54
Komunikacja i interakcja	62
NAZWA ĆWICZENIA: Pięć słów	68
NAZWA ĆWICZENIA: Ipse Dixit	72
Nowe pojawiające się miejsca pracy	77
NAZWA ĆWICZENIA: Odgadnij pracę	82
NAZWA ĆWICZENIA: Łowca talentów	86
Identyfikacja nieświadomych uprzedzeń	91
NAZWA ĆWICZENIA: GRA ZAWODÓW	95
NAZWA ĆWICZENIA : Nieświadome uprzedzenia Quiz	101
Różnorodność kulturowa	108
NAZWA ĆWICZENIA: Co jest pierwsze?	113
NAZWA ĆWICZENIA: Nazwij to	119
Samoświadomość	125
NAZWA ĆWICZENIA: System przekonań	129
NAZWA ĆWICZENIA: Blankiet do kół	132
Numeracja / Matematyka / Finanse	136
NAZWA ĆWICZENIA: Pensja "fasolowa"	141
NAZWA ĆWICZENIA: Dokładny numer	144
Networking	148
NAZWA ĆWICZENIA: Ludzkie binngo	151

NAZWA ĆWICZENIA: Szybki Networking.....	153
Samopresiębiorczość	156
NAZWA ĆWICZENIA: Od ucha do ucha	159
NAZWA ĆWICZENIA: Koło szczęścia.....	161
Samomotywacja	165
NAZWA ĆWICZENIA: Co się zmieniło?.....	170
NAZWA ĆWICZENIA: Monosmily.....	173
Kreatywność.....	176
NAZWA ĆWICZENIA: Karty przeznaczenia	180
NAZWA ĆWICZENIA: Punkt widzenia	183
Samooorganizacja.	187
NAZWA ĆWICZENIA: Krzesła zorganizowane.....	192
NAZWA ĆWICZENIA: Zabójcy czasu	195
Określenie ścieżki kariery zawodowej.....	200
NAZWA ĆWICZENIA: Od talentu do kariery	204
NAZWA ĆWICZENIA: Pechowiec	207



4Talents

Świadomość i ekspresja kulturalna

Opracowane przez:



01 Definicja



Świadomość i ekspresja kulturalna to twórcze wyrażanie idei, doświadczeń i emocji w różnych formach, w muzyce, sztukach performatywnych, literaturze i sztukach wizualnych.

Wiedza o kulturze polega na poznaniu lokalnego, narodowego i europejskiego dziedzictwa kulturowego, w tym elementarnej znajomości ważniejszych dzieł kultury wraz ze współczesną kulturą popularną.

02 Cele



- Rozwój harmonijnej, tolerancyjnej osobowości
- Łączenie poczucia własnej tożsamości z szacunkiem dla różnorodności każdego obywatela
- Wyrażanie uczuć i przeżyć wobec drugiej osoby

03 Jak to działa?



Odkrywanie różnorodności kulturowej, uświadomienie pozytywnej wartości różnorodności kulturowej i poszanowanie dziedzictwa kulturowego; pielęgnowanie zrozumienia i szacunku dla wszystkich narodów, ich kultury i cywilizacji, ich wartości i sposobu życia; świadomość własnych wartości kulturowych; szacunek dla odmiennych sposobów myślenia i działania.

Zrozumienie i szacunek dla sposobu, w jaki idee i znaczenia są twórczo formułowane i przekazywane w różnych kulturach (**poprzez sztukę i kulturę**). Obejmuje udział w rozumieniu, rozwoju i wyrażaniu własnych idei i poczucia przynależności lub roli w społeczeństwie na różne sposoby i w różnych kontekstach.

04 Jak mogę to zdobyć?



Rozwinięcie zestawu kompetencji kluczowych opartych na wiedzy, umiejętnościach i postawach w zakresie świadomości i ekspresji kulturowej.

- **Wiedza** - ta kompetencja wymaga znajomości kultur lokalnych, narodowych, regionalnych, europejskich i światowych oraz sposobów ich wyrażania, w tym ich języków, dziedzictwa i tradycji, a także znajomości wytworów kultury i zrozumienia, w jaki sposób te sposoby wyrażania mogą wpływać na indywidualne opinie; rozumienia różnych sposobów przekazywania idei pomiędzy twórcą, uczestnikiem i publicznością w tekstach pisanych, drukowanych i cyfrowych, teatrze, filmie, tańcu, grach, sztuce i projektowaniu, muzyce, rytuałach i architekturze; rozumienia własnej rozwijającej się tożsamości i dziedzictwa kulturowego w świecie różnorodności kulturowej, a także tego, w jaki sposób sztuka i inne formy kultury mogą być sposobem wizualizacji i kształtowania świata.
- **Umiejętności** obejmują: zdolność do wyrażania i interpretowania figuratywnych i abstrakcyjnych idei, doświadczeń i emocji z empatią, a także umiejętność radzenia sobie z tym w wielu innych formach artystycznych i kulturowych; zdolność do identyfikowania i konkretyzowania możliwości dla osobistych, społecznych lub komercyjnych interesów poprzez sztukę i inne formy kultury oraz zdolność do angażowania się w procesy twórcze, zarówno jako jednostka, jak i w ramach społeczności.
- **Postawy** - ważna jest otwarta postawa i szacunek dla różnorodności form wyrazu kulturowego wraz z etycznym i odpowiedzialnym podejściem do własności intelektualnej i kulturowej; pozytywna postawa zakłada również ciekawość otaczającego świata, otwartość na wyobrażanie sobie nowych możliwości oraz chęć uczestnictwa w doświadczeniach kulturowych.

05

Jak się rozwijać?



Można zapamiętać dwa alternatywne etapy, które z czasem stają się współzależne:

- interioryzacja kultury poprzez przyswojenie odziedziczonych wartości, które generują wrażliwość kulturową/zmysł kulturowy (wiedzę);
- eksterioryzacja, czyli ekspresja kulturowa i wreszcie tworzenie kultury (komunikacja).

Wychowanie estetyczne poprzez literaturę odgrywa fundamentalną rolę w dążeniu do stworzenia podstaw kompetencji kulturowej: dzieło literackie, poprzez kreacje popularne lub kultowe, poprzez biografie twórców literatury, może podnieść kulturę z poziomu informacji na wyższy, formacji i, pośrednio, edukacji. Książka i pogłębiona lektura, poprzez oferowane przez nią modele egzystencjalne, może mieć niezaprzeczalny wpływ modelujący na odbiorcę-czytelnika. Również poprzez tworzenie wierszy możemy przelać na kartkę nasze emocje dotyczące pewnych sytuacji, możemy ujawnić uczucia, których nie mamy odwagi wyrazić wprost.

Edukacja muzyczna i plastyczna odnosi się do wrażliwości. Wzbogacając uniwersum życia wewnętrznego, przedmioty te oddziałują na całą osobowość człowieka: rozwijają wrażliwość i receptywność na sztukę dźwięków i barw, intensyfikują ogólną afektywność poprzez budzenie pozytywnych emocji, generują przeżycia, intensywne stany afektywne, które następnie mogą stanowić solidną podstawę ekspresji i wrażliwości kulturowej. Poprzez rysunek, taniec czy tworzenie wierszy możemy ujawnić nasze najbardziej ukryte pragnienia, potrzeby, uczucia i pomysły.

Teatr, kino i taniec działają i wpływają w tym samym stopniu na świadomość i ekspresję kulturową. Teatr i odgrywanie ról mają duży ładunek afektywny i stanowią wyzwanie w zakresie emocji, ich wyrażania, ale także zarządzania nimi.

Rzeźba wiąże się z kinestezją, dotykiem, czuciem. Emocje zatem są dosłownie odczuwalne, a ich wyrażenie może nastąpić poprzez wykonanie wzorów lub obiektów, które mają znaczenie dla podmiotu.



Główny problem do pokonania



- **Różnorodność językowa** - w Unii Europejskiej istnieją obecnie trzy alfabety i 24 języki urzędowe. Kolejnych 60 języków jest powszechnie używanych w niektórych regionach lub przez określone grupy. Liczba języków używanych w Unii Europejskiej wzrosła wraz z imigracją. Szacuje się, że obecnie na terytorium Unii Europejskiej żyje razem co najmniej 175 narodowości.
- **"Niewidzialne" elementy kultury** - wartości, założenia, przekonania różne w poszczególnych społecznościach. Wartości można zdefiniować jako wybór moralny, którym człowiek stale posługuje się w wielu sytuacjach; wartości mogą różnić się między ludźmi lub, patrząc z szerszej perspektywy, mogą różnić się między kulturami. Decyzje są często podejmowane na podstawie wartości. Założenia to opinie oparte jedynie na pozornych faktach, wcześniej uznanych za prawdziwe. Przekonania to opinie, które na ogół uznajemy za prawdziwe, niekoniecznie poparte żadnymi dowodami. Przekonania to w zasadzie założenia, które przyjmujemy na temat świata, a nasze wartości wynikają z tych przekonań.
- **Uprzedzenia** - polegają na negatywnych postawach lub emocjach wobec przedstawień jakiejś grupy. Emocje te mogą sięgać od sympatii lub niechęci, po złość, strach, obrzydzenie, dyskomfort czy nawet nienawiść. W zależności od grupy, do której się odnosimy, uprzedzenia mogą mieć bardziej specyficzną nazwę (np. rasizm dla uprzedzeń rasowych lub seksizm dla uprzedzeń płciowych). Podobnie jak stereotypy, uprzedzenia przejawiają się w naszym codziennym życiu, czasem nie zdając sobie z tego sprawy. Niektórzy badacze twierdzą, że wszyscy ludzie mają uprzedzenia (nawet ci, którzy w to nie wierzą), objawiające się co najwyżej tendencją do faworyzowania grupy, do której należymy, nad innymi grupami lub znajomością stereotypów na temat innych grup.

07 Źródła



https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Sensibilizare%20si%20expresie%20culturala%20in%20activitatile%20de%20invatare%20la%20geografie.pdf

<https://qualitrainer.eu/competente-de-sensibilizare-si-expresie-culturala/>

<https://ccdtulcea.ro/wp/wp-content/uploads/revista/8/3.Formarea%20Si%20dezvoltarea%20competentei%20culturale%20prin%20arta%20in%20contextul%20educatiei%20formale.pdf>

<https://www.currentschoolnews.com/ro/%C8%99tiri-despre-educa%C8%99Bie/diferen%C8%99Ba-dintre-valori-%C8%99i-credin%C8%99Be/>

https://asociatiaproetnica.ro/wp-content/uploads/2021/11/ghid_practic_tipar.pdf

NAZWA ĆWICZENIA: Fakt czy Opinia



RAMY CZASOWE

30-40 minut



MATERIAŁY

- 20 kart do stwierdzania faktów lub opinii dla każdej grupy
- Długopisy
- Papier



LICZEBNOŚĆ GRUPY

5

01

ZARYS OGÓLNY

Ćwiczenie to ma na celu pomóc uczestnikom w rozróżnianiu faktów i opinii, w komunikowaniu się i wyrażaniu swoich myśli w grupie w oparciu o zdobyte doświadczenia kulturowe. Ponadto, narzędzie to pomaga uczestnikom przyswoić inne idee i kultury z tego świata.

02

OPIS ĆWICZENIA

Ćwiczenie Fakt czy Opinia to ćwiczenie grupowe, najlepiej rozgrywane w grupach 5-osobowych, w którym uczestnicy otrzymują zestaw kart, na których zapisane są różne stwierdzenia i muszą zdecydować, które z nich są faktami, a które opiniami, na podstawie posiadanej dotychczas wiedzy kulturowej.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący będzie musiał przygotować zestawy zawierające po 20 kart dla każdej grupy uczestników (stwierdzenia znajdują się w punkcie 4, gdzie wymieniono po jednym rodzicu, który jest faktem, a który opinią, co nie powinno znaleźć się na kartach, które zostaną przekazane uczestnikom). Najpierw będzie moderował dyskusję na temat różnic między faktami a opiniami. Następnie będzie musiał podzielić uczestników na grupy po

5 osób i przekazać im zestaw 20 kart. Po wykonaniu zadania przez uczestników, moderator zorganizuje na koniec swobodną dyskusję. Musi mieć w głowie serię pytań, które doprowadzą do dyskusji:

1. Jak odróżnić opinię od faktu?
2. Co zrobić, gdy nie wiesz, czy dana wypowiedź jest faktem czy opinią?
3. Jak każda grupa decydowała, która książka jest opinią, a która faktem? I co robiła, gdy na temat jakiegoś stwierdzenia były różne opinie?

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Prowadzący podzieli uczestników na grupy 5-osobowe i wręczy im zestaw 20 Kart Stwierzeń Faktu lub Opinii.

Najpierw poprosi grupy o zastanowienie się, jakie są główne różnice między Faktami a Opiniami. Po zakończeniu dyskusji na temat różnic między tymi 2 pojęciami moderator poprosi uczestników o przejrzanie 20 kart i wspólne podjęcie decyzji, które z nich są Faktami, a które Opiniami.

Po wykonaniu tego zadania wszyscy uczestnicy wracają z grup i następuje swobodna dyskusja na temat całego procesu, który miał miejsce.

Organizacja, tworzenie grup 5 osobowych, szkolenie - wykonywane przez prowadzącego - 10 minut

Wykonanie zadania przez grupy - 10-15 minut

Dyskusja na koniec o tym, jak przebiegały zajęcia - 10-15 minut

Lista wypowiedzi:

1. Osoby niezamężne w Danii po ukończeniu 25 lat są pokrywane cynamonem przez przyjaciół i rodzinę.(F)
2. W Castrillo de Murcia, Hiszpania, mężczyźni przebrani za żółte diabły biegają i skaczą po niemowlętach.(F)
3. Twoje serce pompuje krew przez twoje ciało.(F)
4. 1 litr wody waży 1 kilogram.(F)
5. Hawaje leżą na Oceanie Spokojnym.(F)
6. Broń powinni nosić tylko funkcjonariusze organów ścigania.(P)
7. Wiele szkół prywatnych zapewnia dziś chłopcom i dziewczętom edukację na najwyższym poziomie(P)
8. Lekarz rodzinny może zapewnić większość usług medycznych, których wymaga rodzina.(F)
9. Większość dzisiejszych reklam telewizyjnych jest myląca i głupia.(P)
10. Burmistrz został wybrany przytłaczającą większością głosów.(F)
11. Większość wszystkich restauracji zatrudnia kucharzy mężczyzn.(F)

12. Samochód Ford Model T był najważniejszym wynalazkiem pierwszej połowy wieku.(P)
13. Do końca tego wieku samochody elektryczne będą w powszechnym użyciu.(P)
14. Pary powinny znać się co najmniej rok przed ślubem(P)
15. Wstąpienie do armii to najlepszy sposób na zdobycie umiejętności zawodowych.(P)
16. Rdzeń ołówka wykonany jest z grafitu i gliny, a nie z ołowiu.(F)
17. Lepiej jest posadzić masę kwiatów w jednym kolorze niż w dwóch lub trzech kolorach.(P)
18. W Chinach w Nowy Rok czerwone koperty z pieniędzmi wręczone są dzieciom przez rodziców lub dziadków.(F)
19. W Boliwii tradycją jest zapiekanie pieniędzy w słodkich ciastach i ciasteczkach w noc sylwestrową.(F)
20. W Grecji dzieci wyrzucają swoje dziecięce zęby na dach, gdy wypadają.(F)

05 POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Działanie to stymuluje wyrażanie wiedzy kulturowej nabytej przez uczestników w trakcie ich życia, ale także wzrost świadomości kulturowej. Zajmuje się również uprzedzeniami lub stereotypami kulturowymi, z którymi uczestnicy mogli się zetknąć. Działanie to ma na celu dzielenie się doświadczeniami, gromadzenie nowych informacji kulturowych, rozwijanie komunikacji, słuchania, zrozumienia i pracy zespołowej.

06 POTRZEBNE ŚRODKI

Zasoby ludzkie - grupy 5 osobowe do gry.

Zasoby materialne - 20 Kartek z wypowiedziami faktów lub opinii dla każdej grupy, pisaki, papier.

Logistyka - stoły, krzesła.

07 ŹRÓDŁA

<https://www.tomedes.com/translator-hub/24-cultural-traditions-around-world>

<https://www.mdc.edu/kendall/collegeprep/documents2/fact%20and%20opinionrevised819.pdf>

NAZWA ĆWICZENIA: Warsztaty kreatywnego pisania i interpretacji



RAMY CZASOWE

60-70 minut



MATERIAŁY

- Długopisy
- Ołówki
- Arkusze
- 4-5 kostek



LICZEBNOŚĆ GRUPY

3-4

01

ZARYS OGÓLNY

Celem gry jest rozwijanie kreatywności i wyobraźni, wyrażanie emocji poprzez tworzenie i manifestację artystyczną. Ćwiczenie powoduje również rozwój komunikacji, słuchania, rozumienia i pracy zespołowej.

02

OPIS ĆWICZENIA

Duża grupa zostaje podzielona na małe grupy po trzy-cztery osoby. Każdy zespół będzie czterokrotnie rzucał kostką - każda cyfra i każdy rzut kostką oznacza coś innego. Wychodząc od danych, które padły po rzuceniu kostką każdy zespół pisze historię. Każdy zespół przedstawia historię w jak najbardziej kreatywny, artystyczny sposób.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO




Prowadzący dzieli dużą grupę na kilka małych grup po 3-4 osoby. Każda grupa wybiera przedstawiciela, który 4 razy rzuca kostką i notuje wskazania dla każdego rzutu. Po otrzymaniu 4 wskazań każda grupa będzie miała 15 minut na napisanie jak najbardziej powieściowej historii z wykorzystaniem otrzymanych punktów orientacyjnych.

Uczestnicy zostaną poinformowani, że mogą wyobrazić sobie dowolną historię, która przejdzie im przez głowę, jedynym warunkiem jest respektowanie punktów orientacyjnych otrzymanych w wyniku rzutu kostką oraz zmieszczenie się w wyznaczonym czasie. Prowadzący będzie śledził aktywność, która będzie miała miejsce w małych grupach, a po upływie czasu na napisanie historii daje kolejne zadanie. Mianowicie - każdy zespół przedstawia historię w sposób kreatywny, artystyczny (odgrywanie ról, pantomima, piosenka, taniec, opowiadanie na tle muzycznym, tworzenie obrazu człowieka, posągu itp.) Uczestnicy mają swobodę wyboru sposobu artystycznego wyrazu dla prezentacji historii, będąc zachęcany do bycia tak kreatywnymi, jak tylko mogą.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Zadanie polega na stworzeniu opowieści o emocjach, na podstawie czterech losowo otrzymanych punktów orientacyjnych, poprzez toczenie kostki. Każda drużyna będzie toczyć kostkę cztery razy - każda cyfra i każde jej przetoczenie oznacza coś innego:

	Kiedy pierwszy raz rzucamy kostką	Za drugim razem, gdy rzucamy kostką	Za trzecim razem, gdy rzucamy kostką	Za czwartym razem, gdy rzucamy kostką
	Postać	Kiedy odbywa się akcja	Gdzie odbywa się akcja	Konflikt
	Potwór	Noc	Nawiedzony dom	Tajemnicze odkrycie
	Wiedźma	Noc Haloween	Cmentarz	Tajemnica musi zostać rozwiązana
	Zombie	Przed wschodem słońca	Las	Trzeba odbyć niebezpieczną podróż

	Duch	Noc z pełnią księżycy	Na górze	Ktoś się czegoś boi
	Mama	Podczas burzy	Zamek	Ktoś musi zostać uratowany
	Wampir	O zachodzie słońca	Opuszczony budynek	Coś lub ktoś znika/jest zaginiony

Na podstawie danych, które padły po rzuceniu kostką, każda drużyna napisze historię. Każdy zespół przedstawia historię w sposób kreatywny, artystyczny (odgrywanie ról, pantomima, taniec, opowiadanie na tle muzycznym, stworzenie obrazu człowieka, posągu itp.)

Organizacja, tworzenie małych grup, trening - realizowane przez prowadzącego - 5 minut.

Każda grupa wyznacza przedstawiciela do rzucania kostką, notuje otrzymane wskazania zgodnie z liczbą na kostce - 5 minut.

Praca w małych grupach, tworzenie opowiadania i zapisywanie go na papierze - 15 minut.

Zatrzymanie pracy i kontynuacja szkolenia przez prowadzącego - każda grupa będzie musiała wykonać inscenizację napisanej historii, w sposób jak najbardziej kreatywny i artystyczny, według własnego uznania - 5 minut.

Praca w małych grupach - wykonanie aktu artystycznego (odgrywanie ról, pantomima, taniec, opowiadanie na tle muzycznym, tworzenie obrazu człowieka, posągu itp.) - 15 minut.

Inscenizacja - 5 minut dla każdej grupy.

Informacja zwrotna od pozostałych uczestników i prowadzącego, wnioski - 5 minut.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Gra pobudza twórcze myślenie, wyobraźnię, wyrażanie emocji poprzez tworzenie i manifestację artystyczną. Efektem ćwiczenia jest również rozwój komunikacji, słuchania, rozumienia i pracy zespołowej.

Ćwiczenie kreatywnego pisania jest sposobem wyrażania idei i emocji, tym bardziej poprzez tematy wybrane w ramach ćwiczenia, uczestnicy mogą również włączyć elementy kulturowe, które posiadają w swojej ogólnej kulturze. W drugiej części ćwiczenia następuje przejście do wyrażania emocji i uczuć za pomocą artystycznego aktu inscenizacji stworzonego materiału.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Zasoby ludzkie - grupy 3-4 osobowe do gry oraz prowadzący gry.

Środki materialne - 4-5 kostek do gry, kartka ze znaczeniem liczby na kostce dla każdego z czterech rzutów / drużyny, kartki papieru, pisaki.

Logistyka - stoły, krzesła.

07

ŹRÓDŁA

https://www.unatc.ro/cercetare/pedagogie/pdf/Jocuri_teatrale_Manual_pentru_clasele_V-VIII.pdf

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



4Talents

Twórcze rozwiązywanie problemów

Opracowane przez:



01 Definicja



Kreatywne rozwiązywanie problemów to sposób rozwiązywania problemów lub identyfikowania możliwości, gdy konwencjonalne myślenie zawiodło. Potrafi znaleźć świeże perspektywy i wymyślić innowacyjne rozwiązania, dzięki czemu możemy sformułować plan pokonania przeszkód i osiągnięcia celów.

Twórcze rozwiązywanie problemów wymaga od nas stosowania myślenia dywergencyjnego (proces generowania wielu potencjalnych rozwiązań i możliwości) i konwergencyjnego (ocena tych opcji i wybór najbardziej obiecującej) jako sposobu na osiągnięcie tego celu.

02 Cele



- Radzenie sobie z przeszkodami i ich pokonywanie
- Poprawa naszych produktów, usług, komunikacji i umiejętności interpersonalnych
- Zachęcanie do kreatywnego myślenia
- Znalezienie innowacyjnych rozwiązań, które działają
- Określanie możliwości rozwoju w konkurencyjnym świecie

03 Jak to działa?



Twórcze rozwiązywanie problemów ma cztery podstawowe zasady:

- **myślenie dywergencyjne i konwergencyjne musi być zrównoważone** - kluczem do kreatywności jest nauka rozpoznawania i równoważenia myślenia dywergencyjnego i konwergencyjnego (wykonywanego oddzielnie) oraz wiedza, kiedy ćwiczyć każde z nich
- **zamiana problemów na pytania** - kiedy przeformułujesz problemy i wyzwania jako pytania otwarte z wieloma możliwościami, łatwiej jest wymyślić rozwiązania. Zadawanie tego typu pytań generuje wiele bogatych informacji, podczas gdy zadawanie pytań zamkniętych ma tendencję do uzyskiwania krótkich odpowiedzi, takich jak potwierdzenie lub brak zgody. Stwierdzenia dotyczące problemów generują zazwyczaj ograniczone odpowiedzi lub nie generują ich wcale
- **opóźniaj lub zawieszaj osąd** - wczesne ocenianie rozwiązań ma tendencję do zamykania procesu generowania pomysłów. Zamiast tego, jest odpowiedni i potrzebny czas na ocenę pomysłów podczas etapu konwergencji.
- **skup się na "Tak, i" zamiast "Nie, ale"** - język ma znaczenie, gdy generujesz informacje i pomysły. "Tak, i" zachęca ludzi do rozszerzania myśli, co jest niezbędne na pewnych etapach twórczego rozwiązywania problemów. Używanie słowa "ale" - poprzedzonego słowem "tak" lub "nie" - kończy rozmowę i często neguje to, co było przed nią.

04 Jak mogę to zdobyć?



1. Wyjaśnij

Zapoznaj się z wizją

Zidentyfikuj swój cel, pragnienie lub wyzwanie. Jest to kluczowy pierwszy krok, ponieważ łatwo jest założyć, błędnie, że wiesz, na czym polega problem. Być może jednak coś przeoczyłeś lub nie zrozumiałeś w pełni zagadnienia, a zdefiniowanie celu może zapewnić jasność.

Gromadzenie danych

Kiedy już zidentyfikujesz i zrozumiesz problem, możesz zebrać informacje na jego temat i wypracować jego jasne rozumienie. Zanotuj szczegóły, takie jak kto i co jest zaangażowane, wszystkie istotne fakty oraz uczucia i opinie wszystkich osób.

Sformułuj pytania

Kiedy zwiększysz swoją świadomość na temat wyzwania lub problemu, który zidentyfikowałeś, zadaj pytania, które wygenerują rozwiązania. Pomyśl o przeszkodach, które możesz napotkać i możliwościach, które mogą się pojawić.

2. Pomyśl

Poznaj pomysły

Wygeneruj pomysły, które odpowiadają na pytania dotyczące wyzwań, które zidentyfikowałeś w kroku 1. Może być kuszące rozważanie rozwiązań, które już wcześniej wypróbowałeś, ponieważ nasze umysły mają tendencję do powracania do nawykowych schematów myślenia, które powstrzymują nas przed tworzeniem nowych pomysłów. Jest to jednak szansa na wykorzystanie Twojej kreatywności.

3. Opracuj

Sformułuj rozwiązania

Jest to konwergencyjny etap twórczego rozwiązywania problemów, w którym zaczynasz skupiać się na ocenie wszystkich możliwych opcji i wymyślać rozwiązania. Przeanalizuj, czy potencjalne rozwiązania spełniają Twoje potrzeby i kryteria oraz zdecyduj, czy możesz je z powodzeniem wdrożyć. Następnie zastanów się, jak możesz je wzmocnić i określ, które z nich najlepiej "pasują".

4. Wdrożenie Sformułuj plan

Kiedy już wybierzesz najlepsze rozwiązanie, czas na opracowanie planu działania. Zaczynij od zidentyfikowania zasobów i działań, które pozwolą Ci wdrożyć wybrane rozwiązanie. Następnie zakomunikuj swój plan i upewnij się, że wszyscy zaangażowani rozumieją i akceptują go.

05 Jak się rozwijać?

Kreatywne rozwiązywanie problemów to podejście, które identyfikuje unikalne rozwiązania problemów poprzez proces identyfikacji problemu i planowania rozwiązania. Wykracza poza konwencjonalne podejścia, aby znaleźć rozwiązania problemów związanych z przepływem pracy, innowacją produktu lub pozycjonowaniem marki. Rozwijanie umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów wymaga ciągłego doskonalenia, aby zachęcić środowisko do konsekwentnej innowacji.

Kroki, dzięki którym poprawimy nasze umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów:

- **ćwiczenie empatii** - umiejętność dostrzegania perspektywy innych, kluczowy element inteligencji emocjonalnej
- **znalezienie hobby** - które wymaga od ciebie innego użycia mózgu; odkrywanie czegoś nowego pozwala nam również sprawdzić granice tego, do czego jesteśmy zdolni - hobby jest konstruktywnym sposobem podejmowania kreatywnego ryzyka
- **ćwiczenie wytrwałości w dążeniu do celu** - wymaga utrzymania poziomu strategicznego skupienia w trudnych sytuacjach aż do znalezienia rozwiązania; rozwiązanie niektórych problemów trwa dłużej niż innych
- **współpraca** - to świetny sposób na wymyślanie kreatywnych rozwiązań; to także świetny sposób na identyfikowanie oczywistych rozwiązań, których inni mogli nie spróbować
- **wykorzystanie osobistej historii** do zrozumienia, kiedy należy wytrwać, a kiedy zmienić kierunek; przeszłe doświadczenia dają nam unikalną perspektywę, którą możemy zastosować z krytycznym myśleniem
- najlepszym sposobem na nauczenie się umiejętności jest **jej ćwiczenie**; im więcej przedstawionych problemów wymagających twórczego rozwiązania, tym łatwiej będzie doskonalić proces rozwiązywania problemów

- jeśli utknąłeś w jakimś problemie, spróbuj **poprosić kogoś z twojej** dziedziny o radę; ich osobiste doświadczenia pozwalają poznać sposób myślenia, którego wcześniej nie brałeś pod uwagę
- **Burza mózgów** - jest narzędziem, które może być bardzo skuteczne, gdy kieruje się iteracyjnymi cechami procesu kreatywnego myślenia. Polega na otwartym dyskusowaniu i omawianiu pomysłów i tematów w grupie. Ułatwia to generowanie pomysłów i eksplorację, ponieważ różne osoby z zespołu rozważają tę samą koncepcję z wielu perspektyw.

06 Główny problem do pokonania



Przeszkody:

- **brak jasnych celów i założeń**, spisanych, którym towarzyszą szczegółowe, pisemne plany działania (kiedy stajesz się krystalicznie czysty w kwestii tego, czego chcesz i jak zamierzasz to osiągnąć, twój kreatywny umysł ożywa. Natychmiast zaczynasz tryskać pomysłami i spostrzeżeniami, które pomagają Ci iść do przodu i poprawiać swoje kreatywne umiejętności)
- **lęk przed porażką lub stratą** - jest to lęk przed pomyłką, popełnieniem błędu, utratą pieniędzy lub czasu; to właśnie możliwość porażki, przewidywanie porażki paraliżuje działanie i staje się podstawową przyczyną niepowodzeń i nieskutecznego rozwiązywania problemów
- **strach przed krytyką**, czyli strach przed wyśmianiem, wzgardzeniem lub odrzuceniem - wiele osób wie, że życie pełne niedoróbek i przeciętności, ponieważ boi się próbować sprzedać siebie lub swoje pomysły na sukces; grają bezpiecznie i zadowolają się znacznie mniejszym majątkiem niż są w stanie zarobić
- poważną przeszkodą dla twórczego myślenia jest tzw. **"homeostaza"** - jest to głębokie podświadome pragnienie pozostania w zgodzie z tym, co zrobiłeś lub powiedziałeś w przeszłości; jest to strach przed zrobieniem lub powiedzeniem czegoś nowego lub innego niż to, co zrobiłeś wcześniej. Ten homeostatyczny impuls powstrzymuje ludzi przed staniem się wszystkim, czym są w stanie się stać i przed osiągnięciem sukcesu; ta tendencja prowadzi cię do twojej własnej "strefy komfortu". Twoja strefa komfortu, z czasem, staje się rowkiem, a potem rutyną. Utkniesz w niej. Wszelki postęp

zatrzymuje się. W krótkim czasie zaczynasz używać swoich cudownych zdolności racjonalizacji, aby usprawiedliwić brak zmian.

- brak proaktywnego myślenia - **bierność** (jeśli nie stymulujesz nieustannie swojego umysłu nowymi pomysłami i informacjami, traci on swoją witalność i energię); główną przyczyną biernego myślenia jest *rutyna*. Większość ludzi wstaje o tej samej porze każdego ranka, wykonuje te same czynności w pracy, wieczorami spotyka się z tymi samymi ludźmi i ogląda te same programy telewizyjne.
- racjonalizacja i brak poprawy - bycie racjonalnym oznacza, że nieustannie używamy naszych umysłów, aby wyjaśnić sobie świat, dzięki czemu możemy go lepiej zrozumieć i poczuć się pewniej. Innymi słowy, cokolwiek postanowisz zrobić lub nie zrobić, bardzo szybko wymyślasz dobry powód dla swoich decyzji; poprzez ciągłe racjonalizowanie swoich decyzji, nie możesz nauczyć się poprawiać wyników.



<https://www.mindtools.com/a2j08rt/creative-problem-solving>

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/improve-creative-problem-solving-skills>

<https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-creative-problem-solving>

<https://www.entrepreneur.com/growing-a-business/6-obstacles-to-creative-thinking-and-how-to-overcome-them/282960>

NAZWA ĆWICZENIA: Zamek



RAMY CZASOWE

na przykład
30-60minut



MATERIAŁY

- karteczki samoprzylepne
- tablica
- ołówki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

3-4 osoby

01

ZARYS OGÓLNY

Gra ma na celu rozwijanie kreatywności uczestników poprzez koordynację umiejętności technicznych z poznawczymi. Stymulowany jest również duch rywalizacji, a uczestnicy stają przed wyzwaniem znalezienia pomysłowych rozwiązań w celu rozwiązania zadania.

02

OPIS ĆWICZENIA

Uczestnicy zostają podzieleni na grupy 3-4 osobowe, a zadaniem jakie otrzymują jest zbudowanie jak najwyższego zamku/budynku przy użyciu jedynie pałeczek i plasteliny. Czas pracy wynosi 15 minut i wygrywa ten, kto zbudował najwyższy zamek, który stoi do końca oceniania.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Uczestnicy są losowo dzieleni, jedną z metod jest liczenie po kolei 1,2,3 i wszyscy z numerem 1 będą stanowić drużynę, ci z numerem 2 to druga drużyna, a ci z numerem 3 to trzecia drużyna. Uczestnicy gry nie otrzymują innych wskazówek, ich zadaniem jest jedynie zbudowanie jak najwyższego zamku, używając jako materiałów budowlanych jedynie plasteliny i pałeczek. Uczestnicy mogą pracować na stole lub na podłodze, do wyboru. Czas pracy wynosi 15 minut. Prowadzący będzie śledził, w jaki sposób pracują

poszczególne grupy, jak się organizują, kto przejmuje inicjatywę, czy są osoby, które dają więcej wskazówek, czy są osoby, które wolą śledzić z dystansu i mniej się angażują, kto jest osobą, która wpada na pomysły do zrealizowania i czy udaje im się przekonać grupę, że w zaproponowany przez nich sposób należy to zrobić.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Zadanie polega na zbudowaniu jak najwyższego zamku/budowli przy użyciu jedynie plasteliny i pałeczek, bez żadnych innych pomocnych materiałów. Uczestnicy muszą porozumieć się ze sobą w celu osiągnięcia jak najwyższej konstrukcji, negocjować rozwiązania przyniesione przez każdego z członków grupy i wybrać najlepsze rozwiązanie.

Całkowity czas pracy to 15 minut. Prowadzący podzieli dużą grupę na mniejsze zespoły uczestników (około 3-4 graczy w każdym zespole), podzieli się z nimi materiałami i przeszkoli ich, co mają robić. Wyjaśnij, czy wszyscy zrozumieli zadanie, a gdy nie ma już żadnych wątpliwości, rozpocznij grę. Prowadzący będzie śledził sposób pracy w utworzonych zespołach i przerwie grę po upływie czasu. Zmierzy dokonane konstrukcje. Wygrywa zespół, który wykonał najwyższą stojącą konstrukcję.

Analizowane jest, jak pracuje każdy zespół, uczestnicy udzielą informacji zwrotnej na temat tego, jak pracowali, jak czuli się w zespole, a każda mini-grupa będzie musiała wymienić "składnik" niezbędny do osiągnięcia sukcesu. Prowadzący przedstawi również kilka uwag dotyczących obserwacji poczynionych podczas gry.

05

POŁĄCZENIE NARZĘDZIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Praca zespołowa, połączenie umiejętności technicznych i poznawczych, umiejętność tworzenia własnych pomysłów, prezentowania ich i popierania przed grupą, ważenia wszystkich krążących pomysłów i wybierania najlepszego rozwiązania dla osiągnięcia zadania, z oprawą w wyznaczonym czasie.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Zasoby ludzkie - grupy 3-4 osobowe.

Zasoby materialne - jedno opakowanie plasteliny i jedno pałeczek dla każdej grupy uczestniczącej; timer/zegar i calówka/ruletka, którymi moderator będzie mierzył wysokość powstałych konstrukcji na koniec próby

Logistyka - stoły, krzesła.

07

ŹRÓDŁA

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

NAZWA ĆWICZENIA: Labirynt



RAMY CZASOWE

30-60minut



MATERIAŁY

- Plansza do gry
- Karty zadań
- Kostka
- Pionki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Minimum 4 osoby do utworzenia 2 zespołów

01

ZARYS OGÓLNY

Gra ma na celu rozwinięcie kreatywności uczestników poprzez rozwiązywanie problemów. Pobudzany jest również duch rywalizacji, a uczestnicy są wyzwani do wykorzystania swojej kreatywności, szybkiego myślenia i wiedzy do rozwiązania zadania.

02

OPIS ĆWICZENIA

W grze muszą uczestniczyć co najmniej 4 osoby, aby w ramach grupy utworzyć 2 zespoły, a zadaniem, które otrzymują jest dotarcie do końca labiryntu (trasy). Nie ustala się limitu czasowego, gra kończy się w momencie, gdy pierwszej drużynie udało się wydostać z labiryntu, jednak preferowane jest, aby całe zajęcia nie przeciągnęły się dłużej niż 60 minut.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący jest tym, który musi przygotować plansze do gry (poniżej w załączniku znajduje się jej wzór), na których znajduje się labirynt oraz karty, na których znajdują się zadania, które będą wydobywane przez uczestników.

Zadaniem uczestników gry jest przejście przez labirynt, ale żeby się z niego wydostać muszą rozwiązać zadania wymienione na karcie wydobytej po rzucie kostką. Poprawna odpowiedź na każde zadanie umożliwia awans do labiryntu. Błędna odpowiedź lub przekroczenie czasu na odpowiedź (2 minuty) powoduje, że uczestnik przesuwa pionek drużyny z powrotem do miejsca, z którego wyszedł. Moderator będzie bezpośrednio śledził przebieg gry i to on będzie decydował, czy uczestnicy poprawnie wykonali zadanie, czy też muszą cofnąć pionek w przypadku błędnej odpowiedzi.

Na kartach znajdują się 2 rodzaje zadań:

1. Naśladowanie tego, co jest napisane na kartce, tak aby partner z drużyny miał pojęcie, o co chodzi w danym słowie
2. Opisanie słowa, ale bez wymienia go samego, tak aby partner z drużyny odgadł, jakie słowo jest zapisane na karcie

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Zadanie polega na wydostaniu się z labiryntu poprzez rozwiązywanie łatwych zadań, w zależności od liczby uzyskanej w wyniku rzutu kostką. Potrzebny jest kawałek kartonu wielkości A4/A3, na którym narysowany jest labirynt (ścieżka), zawierający małe kółka ponumerowane w kolejności, od 1 do 20. Potrzebne są małe figurki/pionki w różnych kolorach dla każdej drużyny biorącej udział w grze oraz kostka do gry. Prowadzący dzieli uczestników na kilka grup. Do każdej grupy potrzeba co najmniej 4 osób, aby stworzyć 2 zespoły (2 osoby w każdym zespole). W przypadku większej liczby osób, w ramach jednej grupy można utworzyć więcej zespołów. Prowadzący przedstawia trening gry i jeśli wszyscy uczestnicy zrozumieli, co mają robić, można rozpocząć grę. Każdy uczestnik toczy kostkę i ustawia pionek drużyny zgodnie z numerem wyświetlonym na górze kostki (1-6).

W zależności od położenia pionka tego, który rzucił kostką, bierze on kartę odpowiadającą numerowi, na którym znajduje się pionek na planszy i musi wykonać zadanie wymienione na karcie. Tym, który musi udzielić odpowiedzi na zadanie jest partner z drużyny tego, który wydobył kartę. Jeśli wykona zadanie, o którym mowa na karcie, pionek drużyny pozostanie w tym miejscu na planszy, w którym znalazł się po rzucie kostką. Jeśli odpowiedź jest błędna lub nie zostanie udzielona w ciągu 2 minut, wówczas drużyna musi przesunąć pionek na miejsce, w którym znajdował się przed rzutem kostką.

Ten, który ma odpowiedzieć, zdradza odpowiedź tylko moderatorowi, tak aby pozostałe drużyny nie znały odpowiedzi na zadanie, jeśli dojdą do tej samej pozycji w grze backgammon. Powtarzaj procedurę, aż wszyscy gracze dotrą do końca. Grę wygra pierwsza drużyna, która przekroczy liczbę 20.

Słowa, które będą wymienione na kartach i zadanie do wykonania (prowadzący może wybrać inne słowa):

1. Książka (opis)
2. Jajo (naśladowane)
3. Koń (naśladowany)
4. Duch (opis)
5. Łóżko (mimika)
6. Ananas (opis)
7. Lalka (mimika)
8. Dzwonek (opis)
9. Kobra (naśladowana)
10. Pełnia Księżycy (opis)
11. Korona (naśladowana)
12. Taxi (opis)
13. Rycerz (naśladowany)
14. Gwizdek (opis)
15. Astronauta (naśladowany)
16. Róg (opis)
17. Złoto (mimika)
18. Karnawał (opis)
19. Odkrycie (opis)
20. Zaproponować (naśladować)

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Gra stymuluje kreatywne myślenie, szybkość w poszukiwaniu rozwiązań lub umiejętność rozwiązywania problemów (prostych w istocie, ale wyzwanie jest podane przez ograniczenie w czasie możliwości odpowiedzi). Sprawdzany jest również duch rywalizacji, gdyż za zwycięzcę uznaje się pierwszą drużynę, która dotrze do końca labiryntu. Sprawdzana jest również umiejętność przestrzegania zasad - gracz, który udzieli głośnej odpowiedzi na pytanie innego gracza, zostaje ukarany odsunięciem od gry, nawet jeśli odpowiedź na jego pytanie jest prawidłowa.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Zasoby ludzkie - grupy 4 osobowe tworzące 2 zespoły do gry oraz prowadzący gry.

Środki materialne - plansza do gry z narysowanym labiryntem i zaznaczonymi numerycznie 20 punktami w plakietce, 20 kart z zadaniami, figurki/pionki w różnych kolorach dla każdej drużyny, kostka do gry, timer/zegar.

Logistyka - stoły, krzesła.

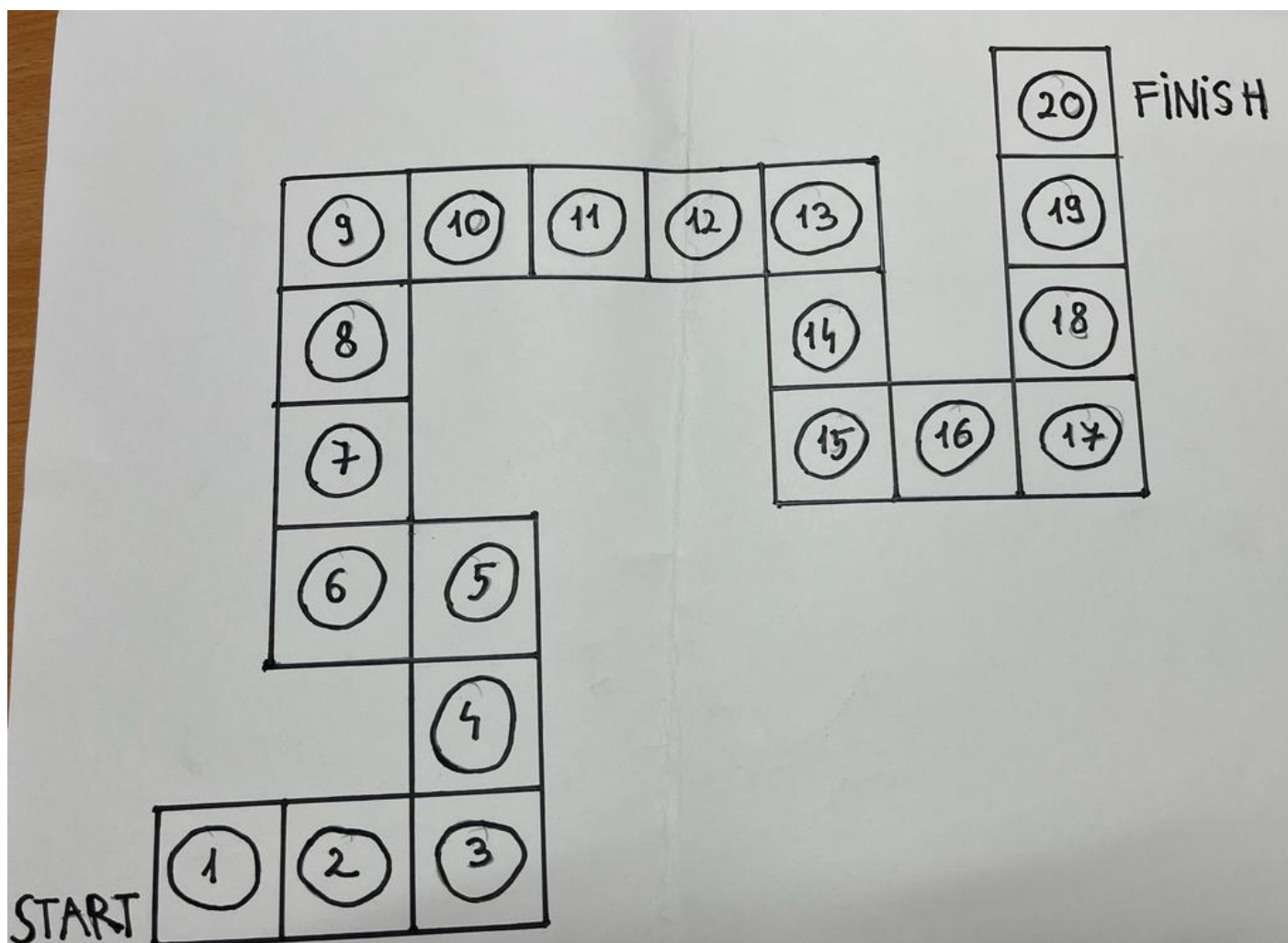
07

ŹRÓDŁA

<https://www.thegamegal.com/word-generator/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Załącznik





4Talents

Pewność siebie

Opracowane przez:



BRAIN.LOG

01 Definicja



Pewność siebie to pozytywne nastawienie do własnych umiejętności i zdolności. Oznacza, że akceptujesz i ufasz sobie oraz że masz poczucie kontroli nad swoim życiem. Jesteś świadomy własnych talentów i słabości oraz masz korzystny obraz siebie. Posiadasz umiejętność wyznaczania realistycznych celów i zadań, asertywnego wypowiedzania się i przyjmowania krytyki.

Niska pewność siebie, z drugiej strony, może powodować, że wątpisz w siebie, jesteś słaby lub uległy, lub masz trudności z zaufaniem innym. Możesz czuć się gorszy, niekochany lub łatwo obrażany. Sytuacja może decydować o tym, jak bardzo jesteś pewny siebie. Na przykład, możesz być niezwykle pewny siebie w jednym obszarze, takim jak nauka, ale brakuje Ci pewności siebie w innym, takim jak związki.

Pewność siebie rzadko jest związana z rzeczywistymi umiejętnościami i opiera się przede wszystkim na Twoich poglądach. Poglądy to sposób, w jaki myślisz o sobie, a one mogą być wadliwe.

02 Cele



- ✓ Wzmocnienie uczestników, aby stali się bardziej pewni siebie,
- ✓ Przeprowadzenie burzy mózgów na temat powodów, dla których nie masz pracy,

- ✓ Refleksja nad swoimi pasjami, hobby i tym, jak mogłyby się one odnosić do obiecującej kariery,
- ✓ Motywacja do znalezienia sensownej pracy i ścieżki kariery,
- ✓ Umocnienie refleksji na temat osobistych mocnych stron i możliwości

03 Jak to działa?



Kiedy ktoś staje się pewny siebie, ma również tendencję do zadbania o:



Lepsze wyniki - Zamiast tracić czas i energię na martwienie się, że nie jest się wystarczająco dobrym, można skupić swoje wysiłki i działać. Mając więcej pewności siebie pomoże Ci to wykonać lepiej zadania.



Zdrowsze relacje - Pewność siebie wpływa nie tylko na to, jak czujesz się ze sobą, ale także pomaga ci lepiej zrozumieć i kochać innych. Daje również odwagę do opuszczenia związku, jeśli nie otrzymujesz tego, czego chcesz lub na co zasługujesz.



Otwartość na próbowanie nowych rzeczy - Jesteś bardziej skłonny do próbowania nowych rzeczy, gdy wierzysz w siebie. Bycie odważnym, czy

to w celu awansu, czy na zajęciach z gotowania, jest znacznie łatwiejsze, gdy wierzysz w siebie i swoje możliwości.



Odporność - Wiara w siebie pomaga zwiększyć odporność, czyli zdolność do odzyskania równowagi po wszelkich życiowych niepowodzeniach i przeciwnościach.



Jak mogę to zdobyć?



Aby stać się bardziej pewnym siebie, powinieneś przestrzegać kilku zasad. Jako osoba powinieneś zadbać o swoje ciało, praktykować pozytywny self-talk i być życzliwym dla siebie.

Ważne jest również, abyś wziął bardziej aktywny udział w stawianiu czoła swoim lękom, abyś stawiał sobie wyzwania, mając na uwadze realistyczne cele, abyś nauczył się wiedzieć, jak i kiedy powiedzieć "nie".

Nie ma sensu porównywać się z innymi, każdy jest inny i dąży do innych rozwiązań i wyników. Powinieneś opierać swoje cele na własnych oczekiwaniach wobec siebie, a nie na tym, co robią inni.

Powinieneś również angażować się w działania, w których jesteś dobry, z pozytywnymi ludźmi, którzy podnoszą cię na duchu i przynoszą ci radość.

05

Jak się rozwijać?



Istnieje kilka rzeczy, które możesz zrobić, aby zwiększyć swoją samoocenę. Niektóre z nich to małe zmiany w twoim sposobie myślenia; inne wymagają trochę czasu, aby stać się drugą naturą.



Spójrz na to, co już osiągnąłeś - Jeśli uważasz, że nic nie osiągnąłeś, łatwo stracić pewność siebie. Zrób listę wszystkiego, z czego jesteś dumny w swoim życiu, niezależnie od tego, czy jest to zdanie egzaminu czy nauka surfowania. Trzymaj listę pod ręką i dodawaj do niej za każdym razem, gdy zrobisz coś, z czego jesteś dumny. Kiedy czujesz się przygnębiony, wyciągnij listę i przypomnij sobie o wszystkich wspaniałych rzeczach, które udało ci się osiągnąć.



Pomyśl o rzeczach, w których jesteś dobry - Każdy ma unikalne umiejętności i zdolności. Jakie to umiejętności? Rozpoznanie swoich mocnych stron i praca nad ich doskonaleniem pomoże Ci nabrać wiary we własne talenty.



Wyznacz kilka celów - Wyznacz kilka celów i określ kroki niezbędne do ich osiągnięcia. Nie muszą być one wzniosłe; mogą być tak proste, jak upieczenie ciasta lub zorganizowanie wieczornego wyjścia z przyjaciółmi. Wystarczy wyznaczyć sobie małe cele, które możesz skreślić z listy, aby zwiększyć swoją wiarę w możliwość wykonania zadań.



Mów o sobie - Nigdy nie poczujesz się bezpiecznie, jeśli Twoja głowa będzie wypełniona negatywnymi myślami mówiącymi Ci, że nie jesteś dobry. Zastanów się nad tym, co mówisz o sobie i jak to może szkodzić Twojej pewności siebie. Traktuj siebie jak najbliższego przyjaciela i dodawaj sobie otuchy.



Zdobądź hobby - Znajdź coś, co Cię naprawdę pasjonuje. Fotografia, sport, szydełkowanie lub cokolwiek innego! Kiedy już zidentyfikujesz swoją pasję, zobowiąż się do jej realizacji. Jeśli jesteś zaangażowany lub pasjonujesz się jakąś czynnością, istnieje większe prawdopodobieństwo, że będziesz napędzany i szybciej zdobędziesz umiejętności.



06

Główny problem do pokonania



Główne problemy, które ten moduł zamierza przezwyciężyć to brak pewności siebie wśród bezrobotnej młodzieży, która walczy o znalezienie pracy lub pasji zawodowej, brak zainteresowania karierą zawodową, moduł ma na celu zainspirowanie i wzmocnienie młodych osób poszukujących pracy i przekształcenie ich w odnoszących sukcesy, pewnych siebie profesjonalistów dodających wartość.

07 Źródła



Morin, A. (2022, 28 lipca). *How to Be More Confident: 9 Tips That Work*. Retrieved from Verywell mind: <https://www.verywellmind.com/how-to-boost-your-self-confidence-4163098>

ReachOut Australia. (2022). *Jak budować pewność siebie*. Retrieved from ReachOut Australia: <https://au.reachout.com/articles/how-to-build-self-confidence>

Uniwersytet Południowej Florydy . (2022). *CZYM JEST PEWNOŚĆ SIEBIE?* Retrieved from Counseling Center: <https://www.usf.edu/student-affairs/counseling-center/top-concerns/what-is-self-confidence.aspx>

NAZWA NARZĘDZIA: Wyzwanie dla siebie



RAMY CZASOWE

20 minut



MATERIAŁY

- Arkusz papieru
- Tablica
- Ołówki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

2- osób

01

ZARYS OGÓLNY

Celem gry jest zachęcenie uczestnika do podejmowania pozytywnych wyzwań, aby zwiększyć pewność siebie i pokazać, że można osiągnąć wszystko, do czego przykłada się prawdziwy wysiłek!

Aktywność będzie pokazywać zarówno wyzwania, które gracz i jego rówieśnicy pokonują, jak i to, jak te wyzwania pomogły stać się osobami, którymi są w tej chwili.

02

OPIS ĆWICZENIA

Jest to ćwiczenie grupowe, które może być prowadzone zarówno w pomieszczeniach, jak i na zewnątrz, nie wymaga formalnego kontekstu. Uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami i wydarzeniami, które pomogły im stać się silniejszymi lub bardziej sprawnymi. Oczekuje się, że dzieląc się swoimi historiami, uczestnicy będą motywować się nawzajem, że są sprawni i zdolni do stawienia czoła osobistym wyzwaniom.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący powinni podzielić uczestników na mniejsze grupy (opisane w kroku 04) podczas wykonywania zadania, powinni obserwować grupy i w razie potrzeby udzielać wskazówek. W trakcie ćwiczenia prowadzący powinni utrzymywać pozytywną komunikację z uczestnikami, jednocześnie upewniając się, że grupy robocze i ich dyskusje pozostają w temacie.

04

WDROŻENIE. ZADANIA I PROCEDURY

Uczestnicy zostaną podzieleni na grupy składające się z 2 do 4 osób (w zależności od liczby uczestników biorących udział w grze). W ciągu pierwszych 5 minut ćwiczenia każdy członek grupy powinien zastanowić się nad jednym lub kilkoma wyzwaniem, które napotkał w swoim życiu i nad tym jak je pokonał. W ciągu następnych 10 minut członkowie grupy powinni zaprezentować swoje wyzwania i sposób, w jaki je pokonali. W ciągu ostatnich 5 minut każda grupa powinna napisać na tablicy zebrane: 5 kroków/wskazówek, wskazówki jak pokonać osobiste wyzwanie.

Przykłady mogą być tak proste jak codzienne obowiązki/zadania, których nie lubisz, ale mimo to wykonujesz je każdego dnia.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Umiejętność stawiania sobie wyzwań jest często związana z naszą pewnością siebie, aby móc postawić przed sobą wyzwanie trzeba być pewnym siebie. Aby podjąć wyzwanie trzeba wierzyć w siebie, w to, że się uda i że osiągniemy cel, do którego dążymy. Bez pewności siebie nie można wierzyć w swój sukces. To ćwiczenie pokaże uczestnikom, że już coś osiągnęli i że wspólnie mogą dojść do budujących życie wniosków. Taka świadomość powinna pomóc uczestnikom zwiększyć wiarę w siebie.



06

POTRZEBNE ZASOBY

- Jeden arkusz dla każdego uczestnika
- Ołówek/ołówki dla każdego uczestnika
- Jedna tablica na grupę
- Odpowiedni pisak do pisania na tablicy dla każdej grupy

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA NARZĘDZIA: Głęboki oddech dla przyszłości



RAMY CZASOWE

30 minut



MATERIAŁY

- Plakaty
- Czasopisma i gazety



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Do 20 uczestników

01

ZARYS OGÓLNY

Ćwiczenie ma na celu pokazanie uczestnikom, jak głębiej myśleć o swojej przyszłości oraz jak podejmować ważne decyzje. Poruszony również zostanie tematy szczerości i asertywnej komunikacji, które są kluczowe dla uświadomienia sobie własnych marzeń i działań. Szczerość i asertywna komunikacja są kluczowe dla uświadomienia sobie własnych marzeń i podjęcia działań. Uświadomienie ich sobie zwiększy wiarę w siebie, wiedząc, że można osiągnąć to, czego się pragnie.

Zajęcia rozpoczną się od pokazania nowych narzędzi, które pomogą się zrelaksować, a także pomogą zastanowić się nad niektórymi marzeniami, które odnoszą się do przyszłego życia. Omówione będą także różne lęki, które mogą powstrzymać przed ich osiągnięciem. Ćwiczenie wymaga skupienia na refleksji nad sposobem działania.

02

OPIS ĆWICZENIA

Jest to ćwiczenie grupowe, które może być przeprowadzone zarówno w pomieszczeniach, jak i na zewnątrz, ale powinno odbywać się w spokojnym, wolnym od hałasu otoczeniu i w miejscu, w którym jest wystarczająco dużo miejsca, by wygodnie pomieścić uczestników. Ćwiczenie polega na tym, że uczestnicy kładą się/siadają, słuchają czterech punktów skupienia podanych przez prowadzącego i zastanawiają się

nad znaczeniem marzeń i wizji swojego przyszłego życia. Ćwiczenie ma na celu zwiększenie pewności siebie uczestników, uczynienie ich bardziej pewnymi siebie i bardziej świadomymi swoich lęków i marzeń.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący powinni podzielić uczestników na mniejsze grupy (opisane w kroku 04) podczas wykonywania zadania, powinni obserwować grupy i w razie potrzeby udzielać wskazówek. Podczas ćwiczenia prowadzący powinni utrzymywać pozytywną komunikację z uczestnikami, jednocześnie upewniając się, że grupy robocze i ich dyskusje pozostają w temacie. W przypadku tego ćwiczenia bardzo ważne jest stworzenie otwartej i bezpiecznej przestrzeni dla wszystkich uczestników i upewnienie się, że wiedzą oni, iż nie ma dobrych ani złych odpowiedzi.

04

WDROŻENIE. ZADANIA I PROCEDURY

Ćwiczenie zaczyna się od tego, że uczestnicy ustawiają się wygodnie - w pozycji leżącej lub siedzącej, słuchając 4 punktów skupienia czytanych na głos przez prowadzącego. Podczas słuchania tych punktów uczestnicy powinni zapisywać swoje odpowiedzi na otrzymanych karteczkach. Następnie uczestnicy powinni dodać te karteczki do czterech dużych plakatów z każdym punktem skupienia dla całej klasy. Prowadzący może podzielić odpowiedzi na grupy, aby uczestnicy mogli zobaczyć, że ludzie zazwyczaj marzą lub zmagają się z tymi samymi rzeczami. Następnie prowadzący udostępni uczestnikom więcej długopisów, kredek do kolorowania, czasopism i gazet, aby mogli stworzyć własną tablicę wizji swojego przyszłego życia/marzeń. Na tę część powinni mieć dużo czasu. Ostatnim krokiem jest powieszenie tablicy w jakimś miejscu - po to, by zainspirować innych, poczuć się odpowiedzialnym i przypomnieć sobie o własnych marzeniach. Jeśli ty, jako prowadzący, uważasz, że jest to możliwe, to ostatnim krokiem może być zorganizowanie grup w taki sposób, aby uczestnicy czuli się komfortowo w swojej grupie i przez 5 minut dzielili się czymś, czego nauczyli się podczas ćwiczenia i tym, jak stworzyli swoją tablicę wizji.

- "Medytacja z przewodnikiem" - stań, usiądź, co ci odpowiada, ale oczy muszą być zamknięte.
- Skupimy się na naszych marzeniach dotyczących naszego przyszłego życia

1. Wyobraź sobie, że wszystkie drzwi są dla Ciebie otwarte. Masz do dyspozycji wszystkie możliwości, narzędzia, siłę, energię i moc - co chciałbyś dla siebie osiągnąć?
 2. Co jest największą przeciwnością/obawą w osiągnięciu tego celu?
 3. Jakie byłyby konsekwencje nieosiągnięcia tego, czego sobie życzysz?
 4. Co zyskasz dzięki osiągnięciu tego celu?
- Rozdaj 4 duże kartki papieru dla każdego
 - Każdy ma szansę zapisać swoje odpowiedzi na każde z pytań na kartkach i przykleić je do wspólnych dużych kartek papieru.
 - Kiedy wszyscy uczestnicy dodadzą swoje cztery karteczki, prowadzący może pogrupować je w tematy i przeczytać na głos niektóre z nich, ale pamiętaj, by zachować prywatność i anonimowość! Jeśli nie odpowiada to Twojej grupie - pomiń ten krok.
 - Ostatnia część tego zadania polega na tym, aby uczestnicy wykonali ilustrację swoich przyszłych marzeń dotyczących ich życia. Można to wyświetlić na ścianach, aby każdy mógł się zainspirować.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Umiejętność wzięcia głębokiego oddechu przed stawieniem czoła lub poradzeniem sobie z niekorzystnymi sytuacjami z pewnością wpłynie na nasze relacje i ich stabilność, łatwo można się zgodzić, że dobrze ułożone i pozytywne relacje dodają nam otuchy i pomagają stać się bardziej pewnymi siebie. Bez pewności siebie nie można wierzyć w swój sukces. Dlatego należy wierzyć, że to ćwiczenie pokaże uczestnikom, że bycie asertywnym oraz myślenie przed działaniem może wpłynąć na ich życie w pozytywny sposób i że razem mogą dojść do wniosków konstruujących życie. Taka świadomość powinna pomóc uczestnikom zwiększyć ich pewność siebie.

06

POTRZEBNE ZASOBY

- Pomieszczenie wolne od hałasu, które może wygodnie pomieścić grupę
- 4 duże kartki papieru, które mogą posłużyć jako plakaty
- Kartka papieru formatu A4 dla wszystkich uczestników
- Długopisy, kolorowanki itp.
- Gazety i czasopisma (jeśli chcesz, aby to było jeszcze bardziej kreatywne zajęcie)



4Talents

Poszukiwanie możliwości

Opracowane przez:



BRAIN.ORG

01 Definicja



Poszukiwanie możliwości. Celem tego modułu jest zmotywowanie uczestników do aktywnego poszukiwania pracy. Rezultatem jest przekształcenie niezmotywowanych bezrobotnych młodych dorosłych w silne, prężne jednostki, które szukają pracy. Aby dokonać tej zmiany, potrzeba pomóc uczestnikom w rozwinięciu niektórych umiejętności miękkich, które zostały zidentyfikowane jako kluczowe umiejętności, aby zmienić młodych ludzi w proaktywnych poszukiwaczy pracy. Przykłady niektórych z tych umiejętności to: bycie społecznym, inicjatywnym, zorganizowanym, dobrym liderem i dobrym wielozadaniowcem.

02 Cele



- ✓ Umocnienie uczestników do aktywnego poszukiwania pracy,
- ✓ Przeprowadzenie burzy mózgów na temat powodów, dla których nie ma się pracy
- ✓ Zastanowienie się nad swoimi pasjami, zainteresowaniami i tym, jak mogłyby się one odnosić do obiecującej kariery,
- ✓ Zmotywowanie osób bezrobotnych do znalezienia sensownej pracy i ścieżki kariery,

- ✓ Umocnienie refleksji na temat osobistych mocnych stron i możliwości,

03 Jak to działa?



Szukanie pracy można porównać do procesu sprzedaży, na którym powinieneś się sprzedać. Powinieneś rozpatrywać go z perspektywy pracodawcy i robić to, co pracodawca uzna za najbardziej przekonujące.

Będziesz musiał wykazać swoją zdolność do wykonywania pracy poprzez rzeczywiste wykonywanie zadań i robienie tego dobrze. Przed rozmową, zbierz informacje na temat firmy, dowiedz się, jaka jest ich działalność i misje. Przygotuj informacje o sobie, które są podobne do działania firmy w której chciałbyś pracować.

Ważne jest, aby wiedzieć, jak utrzymać motywację i co jest Ci do tego potrzebne, np. podjęcie publicznego zobowiązania do ubiegania się o jedno stanowisko dziennie lub znalezienie partnera, z którym można szukać pracy.

04 Jak mogę to zdobyć?



Kiedyś ludzie dostawali pracę zaraz po szkole średniej i zostawali w niej aż do emerytury. Te czasy już dawno minęły. Dziś ludzie muszą szybko szukać nowych możliwości pracy, najlepiej zanim zostaną do tego zmuszeni. Oto kilka nowych strategii, które pomogą Ci awansować w karierze lub nawet znaleźć swoją ścieżkę kariery.



Networking - ukryty rynek pracy odnosi się do faktu, że wiele z najlepszych miejsc pracy nigdy nie jest ogłaszanych. Są one obsadzone przez kandydatów, którzy dowiadują się o nich od przyjaciół, byłych współpracowników i byłych szefów.



Polecenia - Niektórzy pracodawcy nagradzają swoich pracowników za skierowanie do firmy wykwalifikowanego kandydata. Wszyscy korzystają z tej sytuacji. Ty dostajesz nową pracę, a Twój kontakt otrzymuje wynagrodzenie za sprowadzenie pracownika z najwyższej półki. Jest to raczej rzadkie, ale nic nie stoi na przeszkodzie, abyś poprosił zaufanego przyjaciela, który pracuje w Twojej branży, o powiadomienie Cię o wszelkich wolnych miejscach. Relacje robocze, które rozwijasz w każdej pracy mogą prowadzić do innych możliwości w przyszłości.



Tablice ogłoszeń i strony internetowe kariery - Tablice ogłoszeń były kiedyś w formie płaskiej powierzchni na ścianie, gdzie oferty pracy zostały umieszczane dla wszystkich. Obecnie robi się to wirtualne, co jest wygodne dla wszystkich, ponieważ ich zasięg jest znacznie większy. Możesz również skorzystać z wyszukiwarek ofert pracy lub jednej z wielu stron internetowych związanych z karierą, które zamieszczają oferty pracy, w tym Pracuj.pl, *olx.pl* *Google for Jobs*, *CareerBuilder* i *Indeed*. Wiele innych baz danych, takich jak *People Per Hour*, *Upwork*, *Simply Hired* i *Crowded*, specjalizuje się w pracy freelancerskiej i kontraktowej.



Targi pracy - Chociaż niektóre targi pracy lub rekrutacji są bardziej ogólne, większość z nich jest skierowana do konkretnych branż. Lista organizacji, które będą reprezentowane, będzie zawarta w materiałach promocyjnych. Zbadaj wszystkie firmy, które wzbudzają Twoje zainteresowanie, przynieś stos CV i wizytówek i przygotuj się do sprzedaży. Potraktuj wszelkie rozmowy z rekruterami jako mini-wywiady, które pomogą Ci wyróżnić się z tłumu.



Strony internetowe firmy - Jeśli już wiesz, kto jest Twoim idealnym pracodawcą, przejdź bezpośrednio do sekcji kariery na stronie internetowej firmy. Jeśli będziesz śledzić oferty pracy na jej stronie, być może znajdziesz właśnie tę, której szukałeś. Zrób listę potencjalnych pracodawców i często odwiedzaj ich strony internetowe. Jeśli jesteś zdecydowany na pracę w konkretnej firmie, znalezienie odpowiedniej dla Ciebie oferty może zająć trochę czasu.

05

Jak się rozwijać?



Istnieje kilka sposobów, aby stać się bardziej proaktywnym łowcą pracy, może to być tak proste, jak przeglądanie kilku kluczowych stron internetowych raz w tygodniu.



Często sprawdzaj strony internetowe poświęcone poszukiwaniu pracy.

Aby uzyskać najbardziej trafne wyniki, poszukaj takiej, która specjalizuje się w Twojej dziedzinie.



Tworzenie sieci kontaktów, zarówno online, jak i osobiście, jest jednym z najlepszych sposobów, aby być na bieżąco z tym, co dzieje się w Twojej dziedzinie, w tym jakie miejsca pracy są otwarte i gdzie.



Bądź kreatywny, ale zachowaj ostrożność. Upewnij się, że Twoja kreatywna taktyka jest odpowiednia dla branży, do której próbujesz się dostać.



Jeśli dopiero zaczynasz, pomyśl o stażu lub nawet o wolontariacie, które mogą wprowadzić cię na ścieżkę kariery.



Nie odrzucaj pracy tymczasowej lub jako freelancer. Często prowadzą one do możliwości pracy w pełnym wymiarze godzin.

06 Główny problem do pokonania



Głównym problemem, który ten moduł ma rozwiązać, jest brak zainteresowania znalezieniem pracy wśród bezrobotnej młodzieży, która zmagą się z brakiem pasji zawodowej lub brakiem zainteresowania karierą zawodową, którą mogłyby realizować. Moduł ma na celu zainspirowanie i wzmocnienie młodych osób poszukujących pracy i przekształcenie ich w odnoszących sukcesy, aktywnych profesjonalistów dodających wartość. Innym ważnym celem jest zwiększenie motywacji młodych ludzi do poszukiwania pracy i kariery. Narzędzia pomogą młodym ludziom pracować nad pewnością siebie w realizacji swoich możliwości.

07 Źródła:



80000 godz. (2023, 11 11). Wszystkie najlepsze porady, jakie mogliśmy znaleźć, jak zdobyć pracę. Retrieved from 80000 hours: https://80000hours.org/career-guide/how-to-get-a-job/?gclid=Cj0KCQiAgribBhDkARIsAASA5btUWJ3o2Jd-ebLLnd7-r23521n-I0trqMKujJl821tTaJ2X1JBQ6akaAgCtEALw_wcB

Investopedia. (2022, 11 11). 9 Ways to Find a New Job. Retrieved from Investopedia: <https://www.investopedia.com/financial-edge/0711/9-different-ways-to-find-a-new-job.aspx>

Uniwersytet Południowej Florydy . (2022). CZYM JEST PEWNOŚĆ SIEBIE? Retrieved from Counseling Center: <https://www.usf.edu/student-affairs/counseling-center/top-concerns/what-is-self-confidence.aspx>

Rząd Stanów Zjednoczonych . (2022, 11 11). [usa.gov/find-a-job](https://www.usa.gov/find-a-job). Retrieved from [usa.gov](https://www.usa.gov/find-a-job): <https://www.usa.gov/find-a-job>

NAZWA ĆWICZENIA: Wyznaczanie celów



RAMY CZASOWE

30-60 minut



MATERIAŁY

- Szablon z tablicą
- ołówki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-3

01

ZARYS OGÓLNY

Narzędzie do wyznaczania celów ma formę kolorowego i wizualnie stymulującego wykresu kołowego, który umożliwi rozbicie celów zawodowych na bardziej konkretne i osiągalne cele, co pomoże utrzymać motywację do ich osiągnięcia.

02

OPIS ĆWICZENIA

Niezależnie od tego, czy wiesz dokładnie, co chcesz osiągnąć i jak zamierzasz to zrobić, czy też Twoje cele są bardziej ogólnymi ideami, każdy ma cele zawodowe, które chce zrealizować. Jednak bez spisania ich lub zdefiniowania jasnego planu działania, łatwo jest odrzucić te pomysły na bok.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Moderator musi wcześniej przygotować przykłady, podzielić grupy i dostarczyć wydrukowany szablon.

Zadanie 1.

W centrum mapy radialnej określ kluczowy temat lub zagadnienie, które będziesz badać (Na przykład - "Jaka jest moja wymarzona praca", ale może to być również jeden nadrzędny cel).

Zadanie 2.

W pierwszej warstwie segmentów, która otacza centrum, rozbij swój nadrzędny cel na mniejsze, bardziej osiągalne cele zawodowe, lub jeśli masz wiele celów, określ różne kategorie, do których należą (na przykład, kategoria 1 : Odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje, kategoria 2: Odpowiednie doświadczenie zawodowe, kategoria 3: Jasne zrozumienie branży i wymagań dotyczących pracy, kategoria 4: Silna sieć zawodowa, itd.).

Zadanie 3.

Teraz nadszedł czas, aby podzielić je dalej, dodając kolejne cele zawodowe, na przykład „poprawić niektóre umiejętności, aby być lepiej przygotowanym do wymarzonej pracy”.

Zadanie 4.

Dodaj więcej kontekstu, określając, dlaczego chcesz osiągnąć każdy konkretny cel i do kiedy masz nadzieję go osiągnąć.

Zadanie 5.

Aby pomóc sobie w osiągnięciu celów, musisz określić działania, które podejmiesz. Pozwoli Ci to skupić się na dalszym definiowaniu i planowaniu działań niezbędnych do realizacji Twoich celów.

Upewnij się, że widzisz swoje cele. Sprawdzaj na mapie radialnej swoje postępy i dodawaj wszelkie aktualizacje w formie notatek.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Motywacja: Narzędzie do wyznaczania celów może pomóc jednostkom w utrzymaniu motywacji do osiągnięcia celów zawodowych.

Networking: Networking może być jednym z kluczowych kroków w osiągnięciu pożądanej pracy, a szablon ustalania celów może pomóc jednostkom w skutecznym planowaniu i realizacji strategii networkingowej.

Kreatywność: Szablon może pomóc osobom w kreatywnym myśleniu o krokach, które muszą podjąć, aby osiągnąć swoje cele zawodowe.

Aktywne poszukiwanie pracy: Szablon może pomóc osobom w aktywnym poszukiwaniu pracy poprzez ustalenie konkretnych i wymiernych celów związanych z podaniami o pracę, rozmowami kwalifikacyjnymi i dalszymi działaniami.

Tworzenie możliwości: Szablon może pomóc osobom w tworzeniu możliwości dla siebie poprzez wyznaczanie celów związanych z rozwijaniem nowych umiejętności, poszerzaniem sieci kontaktów i dążeniem do zdobywania nowych doświadczeń.

Korzystając z narzędzia do wyznaczania celów, osoby mogą podzielić swoje długoterminowe cele zawodowe na mniejsze, osiągalne kroki i śledzić swoje postępy w kierunku upragnionej pracy.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

07

ŹRÓDŁA

NAZWA ĆWICZENIA: Odgrywanie ról



RAMY CZASOWE

60-120 minut



MATERIAŁY

- Opisy stanowisk pracy
- Materiały przygotowawcze (np. lista pytań do wywiadu, informacje o firmie)
- Sprzęt audiowizualny (np. projektor, ekran lub tablica)
- Ołówki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-3

01

ZARYS OGÓLNY

Odgrywanie ról może być cennym ćwiczeniem w procesie poszukiwania pracy, ponieważ pomaga lepiej zrozumieć wymagania związane z konkretnymi stanowiskami i ocenić własne dopasowanie do tych stanowisk. Poprzez symulację rozmowy kwalifikacyjnej, osoby poszukujące pracy mogą lepiej zrozumieć umiejętności i cechy, które są wysoko cenione w miejscu pracy i mogą pracować nad rozwojem tych umiejętności poprzez doświadczenie odgrywania ról. Dodatkowo, odgrywanie ról może pomóc osobom poszukującym pracy zidentyfikować wszelkie potencjalne braki w ich wiedzy lub umiejętnościach i opracować plan zajęcia się tymi obszarami. Ogólnie rzecz biorąc, odgrywanie ról może być użytecznym narzędziem dla osób poszukujących pracy, które chcą podjąć świadome decyzje zawodowe i zwiększyć swoje szanse na sukces w procesie poszukiwania pracy.

02

OPIS ĆWICZENIA

Odgrywanie ról jest ćwiczeniem pomocniczym w badaniach kariery, pozwalającym osobom poszukującym prace na symulację odgrywania ról, przeżycie rozmowy kwalifikacyjnej i zrozumienie wymagań związanych z pracą. Informacje zwrotne od trenera pomagają zidentyfikować umiejętności i obszary wymagające poprawy, co prowadzi do podejmowania świadomych decyzji dotyczących kariery i zwiększenia sukcesu w poszukiwaniu pracy.

Wprowadzenie: Wyjaśnij cel odgrywania ról i korzyści, jakie przynoszą one w znalezieniu właściwej oferty pracy i zwiększeniu sukcesu w poszukiwaniu pracy.

Tworzenie grup: Podziel uczestników na małe grupy 2-3 osobowe. Przydziel każdemu uczestnikowi rolę badacza poszukującego możliwości pracy w swojej dziedzinie badań.

Opis scenariusza: Dostarcz każdej grupie opis pracy na odpowiednim stanowisku w ich dziedzinie badań. Posłuży on jako scenariusz do odgrywania ról.

Czas przygotowania: Przeznacz każdemu uczestnikowi 10-15 minut na przygotowanie się do odgrywania roli. Zachęć ich do sprawdzenia opisu stanowiska, określenia wymaganych umiejętności i wymyślenia pytań, które chcieliby zadać podczas odgrywania roli.

Przeprowadzenie gry fabularnej: Niech każda grupa przeprowadzi próbną rozmowę kwalifikacyjną, symulując podany scenariusz. Zachęć uczestników do jak największej autentyczności i zachowania charakteru.

Informacja zwrotna i refleksja: Po każdym odegraniu roli przekaz uczestnikom konstruktywną informację zwrotną. Skup się na obszarach wymagających poprawy, a także na mocnych stronach i umiejętnościach, którymi wykazali się podczas odgrywania ról.

Wnioski: Podsumuj najważniejsze wnioski z ćwiczenia i zachęć uczestników do zastosowania tego, czego się nauczyli w swoich przyszłych poszukiwaniach pracy.

Podsumowanie: Poświęć trochę czasu na omówienie doświadczenia i wszelkich pytań, jakie mogą mieć uczestnicy.

Uwaga: Bądź elastyczny i dostosuj instrukcje do konkretnych potrzeb i możliwości uczestników. Upewnij się, że przekazywane informacje zwrotne są wspierające i wzmacniające, pomagając uczestnikom w budowaniu ich pewności siebie i zwiększaniu sukcesu w poszukiwaniu pracy.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Przygotowanie:

- a. Przejrzyj opis stanowiska pracy
- b. Określ umiejętności i kwalifikacje wymagane na danym stanowisku.
- c. Przygotuj pytania, które chciałbyś zadać podczas próbnej rozmowy kwalifikacyjnej.

Wprowadzenie:

- a. Punktualne przybycie na miejsce.
- b. Uważnie słuchaj instrukcji podawanych przez prowadzącego.
- c. Przestrzegaj zasad odgrywania ról, takich jak pozostawanie w charakterze i udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych.

Tworzenie grup:

- a. Współpracuj z członkami swojej grupy, aby przeprowadzić próbną rozmowę kwalifikacyjną.
- b. Wciel się w rolę badacza poszukującego możliwości pracy w swojej dziedzinie.

Opis scenariusza:

- a. Wykorzystaj podany opis stanowiska pracy jako scenariusz do odegrania roli.
- b. Zasymuluj rozmowę kwalifikacyjną z członkami swojej grupy, odpowiadając na pytania i demonstrując swoje umiejętności i kwalifikacje.

Czas przygotowania:

- a. Wykorzystaj czas na przygotowanie się do badania opisu stanowiska, zidentyfikowania wymaganych umiejętności i przygotowania się do odgrywania ról.

Realizacja zadań w formie odgrywania ról:

- a. Przeprowadź próbną rozmowę kwalifikacyjną, zachowując charakter i będąc jak najbardziej autentycznym.
- b. Zadawaj i odpowiadaj na pytania, demonstrując swoje umiejętności i kwalifikacje do pracy.

Informacja zwrotna i refleksja:

- a. Wysłuchaj informacji zwrotnej przekazanej przez prowadzącego i członków Twojej grupy.
- b. Zastanów się nad swoim działaniem i określ obszary do poprawy.
- c. Zastosuj to, czego się nauczyłeś do swoich przyszłych działań związanych z poszukiwaniem pracy.

Uwaga: Bądź otwarty, bierz aktywny udział i baw się dobrze podczas odgrywania ról. Jest to wspierające i wzmacniające doświadczenie, które pomoże Ci w poszukiwaniu kariery i pracy.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Ćwiczenie odgrywania ról jest ściśle związane z kilkoma umiejętnościami, które są niezbędne do skutecznego budowania kariery. Do tych umiejętności należą:

Komunikacja: Udana rozmowa kwalifikacyjna wymaga jasnej, pewnej i skutecznej komunikacji. Podczas odgrywania ról uczestnicy będą mieli okazję przećwiczyć komunikowanie swoich umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań ofertą pracy. Informacje zwrotne od prowadzącego i innych członków grupy pomogą zidentyfikować obszary wymagające poprawy w zakresie umiejętności komunikacyjnych.

Zdolności adaptacyjne: Rozmowy kwalifikacyjne często wymagają umiejętności myślenia na bieżąco i reagowania na nieoczekiwane pytania lub sytuacje. Odgrywanie ról zapewnia bezpieczne środowisko dla uczestników, aby ćwiczyć dostosowywanie się do różnych scenariuszy i rozwijać umiejętność bycia szybkim i elastycznym.

Pewność siebie: jest krytycznym czynnikiem w rozmowach o pracę i w poszukiwaniu kariery. Odgrywanie ról daje uczestnikom możliwość budowania pewności siebie i wiary w siebie poprzez symulację prawdziwej rozmowy kwalifikacyjnej.

Aktywne słuchanie: jest ważną umiejętnością w budowaniu kariery i w procesie poszukiwania pracy. Podczas odgrywania ról, uczestnicy będą ćwiczyć aktywne słuchanie poprzez zwracanie uwagi na zadawane pytania, rozumienie oczekiwań menedżera zatrudniającego i udzielanie znaczących odpowiedzi.

Networking: jest ważnym aspektem budowania kariery i poszukiwania pracy. Odgrywanie ról daje uczestnikom możliwość nawiązania kontaktów z innymi badaczami kariery i otrzymania informacji zwrotnej od prowadzącego.

Autorefleksja: jest kluczową częścią budowania kariery i rozwoju osobistego. Po odgrywaniu ról uczestnicy będą mieli okazję zastanowić się nad swoimi osiągnięciami, zidentyfikować obszary do poprawy i podjąć świadome decyzje dotyczące swojej ścieżki kariery.

Podsumowując, narzędzie do odgrywania ról jest skutecznym narzędziem wspierającym budowanie kariery zawodowej, ponieważ pomaga uczestnikom rozwinąć niezbędne umiejętności, zdobyć cenne doświadczenie i podjąć świadome decyzje dotyczące ich ścieżki kariery.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Następujące zasoby są zazwyczaj potrzebne do wdrożenia odgrywania ról jako ćwiczenia budowania kariery:

Odpowiednie miejsce: Może to być sala konferencyjna, sala szkoleniowa lub inne miejsce, które może pomieścić grupę uczestników i prowadzącego.

Uczestnicy: Odgrywanie ról powinno obejmować grupę, która jest zainteresowana ćwiczeniem umiejętności prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i zwiększeniem swoich szans na sukces w procesie poszukiwania pracy.

Prowadzący: jest potrzebny do prowadzenia odgrywania ról, udzielania instrukcji, oferowania informacji zwrotnych i ułatwiania dyskusji. Prowadzący powinien być doświadczonym trenerem kariery, specjalistą HR lub osobą posiadającą wiedzę i doświadczenie w dziedzinie badań nad karierą.

Opisy stanowisk pracy: Uczestnicy będą potrzebowali dostępu do opisów stanowisk pracy istotnych dla ich dziedziny, aby wykorzystać je jako scenariusz do odgrywania ról.

Materiały przygotowawcze: Uczestnicy będą potrzebowali materiałów, które pomogą im przygotować się do odgrywania ról, takich jak lista najczęściej zadawanych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej, informacje o firmie i roli oraz notatnik do robienia notatek podczas odgrywania ról.

Sprzęt audiowizualny: W zależności od wielkości grupy i miejsca, może być konieczne posiadanie sprzętu audiowizualnego, takiego jak projektor i ekran lub tablica do wyświetlania opisu stanowiska i innych istotnych informacji.

Poczęstunek: Zaleca się zapewnienie poczęstunku dla uczestników podczas przerwy lub po zakończeniu odgrywania ról, co pomoże stworzyć pozytywną atmosferę i zachęci do nawiązywania kontaktów.

Uwaga: Konkretny zasoby potrzebne do odgrywania ról mogą się różnić w zależności od wielkości grupy, miejsca i celów odgrywania. Ważne jest, aby dokładnie zaplanować i mieć wszystkie niezbędne zasoby przed rozpoczęciem odgrywania ról.

["The Role of Role Play in Career Development"](#) autorstwa Michaela L. Herndona, opublikowany w [Journal of Employment Counseling](#). Artykuł ten zawiera kompleksowy przegląd odgrywania ról jako narzędzia rozwoju kariery i korzyści z niego płynących.

["Using Role-Play to Enhance Career Development"](#) autorstwa J. Scott Angle, opublikowany w [Journal of Career Development](#). Artykuł omawia wykorzystanie odgrywania ról w rozwoju kariery oraz korzyści płynące z wykorzystania tego narzędzia do przygotowania się do rozmów kwalifikacyjnych.

["Career Counseling Interventions: An E-Book"](#) autorstwa Marka L. Savickasa i D. Marka Edwardsa. Ten e-book zawiera przegląd interwencji w zakresie doradztwa zawodowego, w tym odgrywania ról, oraz sposobów wykorzystania tych interwencji do wspierania rozwoju kariery.

["The Complete Guide to Job Interview Preparation"](#) autorstwa Michelle Dumas. Książka ta stanowi kompleksowy przewodnik po przygotowaniu rozmowy kwalifikacyjnej, w tym odgrywaniu ról, oraz zawiera wskazówki i techniki pomagające osobom poszukującym pracy przygotować się na sukces.

["Career Development and Services: A Cognitive Approach"](#) autorstwa Michaela B. Arthura i Roberty Neault. Książka ta stanowi przegląd teorii i praktyk rozwoju kariery, w tym wykorzystania odgrywania ról jako narzędzia rozwoju kariery.

Referencje te dostarczają cennych informacji na temat wykorzystania odgrywania ról jako narzędzia badania kariery i jego korzyści dla rozwoju kariery i sukcesu w poszukiwaniu pracy.



4Talents

Komunikacja i interakcja

Opracowane przez:



01 Definicja



Komunikacja i interakcja może być zdefiniowana jako podstawowe umiejętności życiowych, które ludzie wykorzystują codziennie w różnych kontekstach i na różne sposoby.

Komunikujemy się i wchodzimy w interakcje w supermarkecie, na poczcie, podczas rozmowy o pracę lub podczas rozmowy z jednym z naszych krewnych podczas zjazdu rodzinnego. Oprócz umiejętności rozwijanych z czasem, komunikacja może być wrodzonym talentem, szczególnie w przypadku interakcji i chęci bycia wysłuchanym w grupie.

Zacznijmy od podstaw: **czym jest komunikacja? Co to jest interakcja? Jaka jest różnica między tymi dwoma pojęciami?**

Komunikacja odnosi się do aktu dzielenia się informacją, podczas gdy **interakcja** odnosi się do **działania w taki sposób, aby wpłynąć na drugą osobę**. Zarówno w komunikacji, jak i w interakcji ekspresja werbalna jest tylko jednym z elementów, które należy wziąć pod uwagę i przeanalizować: musimy skupić się także na komunikacji niewerbalnej w postaci języka ciała, gestów, mimiki, kontaktu wzrokowego, dystansu do drugiej osoby i postawy, a także tonu głosu i doboru konkretnych słów.

02 Cele



Celem komunikacji i interakcji, które są skuteczne i efektywne, jest umożliwienie ludziom dostosowania się do różnych kontekstów pracy i wykorzystania komunikacji zarówno do zdobycia pracy (poprzez wykorzystanie jej potencjału podczas rozmów kwalifikacyjnych), jak i do pracy z samą komunikacją (na przykład poprzez media społecznościowe lub w reklamie).

Moduł ten ma na celu dostarczenie teoretycznych i praktycznych narzędzi dla edukatorów, prowadzących i młodych dorosłych z mniejszymi szansami na zrozumienie potencjału komunikacji w celu wejścia na rynek pracy, a także odkrycie, czy posiada się naturalne talenty, takie jak przywództwo lub rozwiązywanie konfliktów poprzez komunikację i interakcję w różnych kontekstach.

Cele kształcenia:

- Uznanie komunikacji za talent, a nie tylko za umiejętność
- Zastanowienie się nad różnicą między komunikacją a interakcją
- Zdobywanie narzędzi pozwalających zrozumieć, czy posiadasz talent komunikacyjny
- Odkrycie innych naturalnych talentów, związanych z komunikacją i interakcją
- Zastanowienie się nad znaczeniem komunikacji i interakcji w kilku kontekstach.

03 Jak to działa?



W celu lepszego zrozumienia różnicy w obrębie komunikacji i interakcji przydatne może być rozróżnienie trzech różnych Modeli Komunikacji: Model Transmisji, Model Interakcji i Model Transakcji.

W **modelu transmisyjnym** nadawca tworzy komunikat używając ekspresji werbalnej i niewerbalnej, odbiorca (odbiorcy) dekoduje komunikat i udziela informacji zwrotnej w oparciu o swoje zrozumienie, jak również o swoje zaplecze kulturowe.

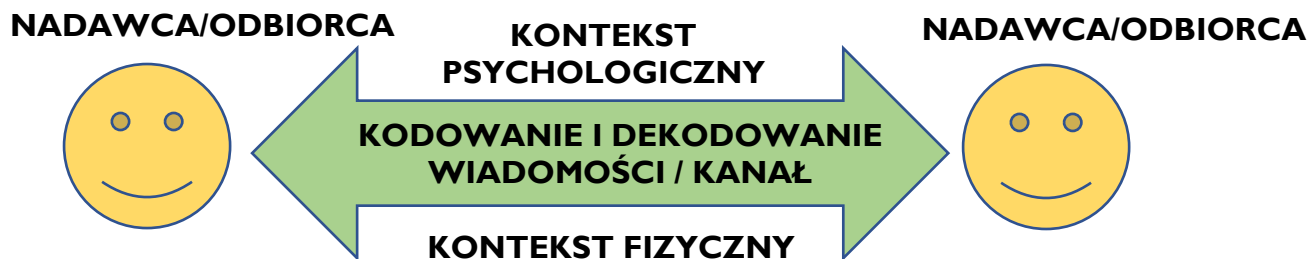
NADAWCA

ODBIORCA



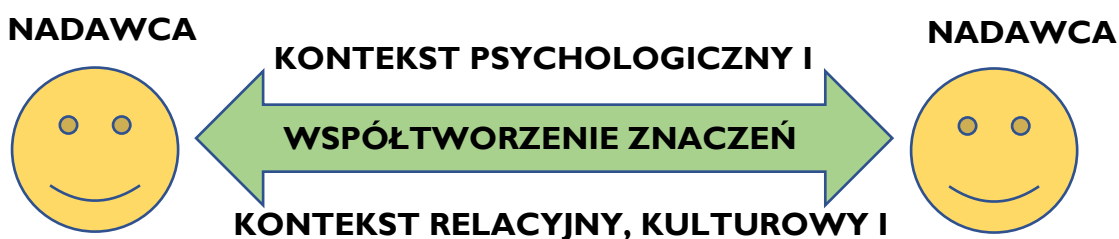
Źródło: trendprojekt.eu

Zgodnie z **Interakcyjnym Modelem Komunikacji**, komunikacja opisywana jest jako proces, w którym nadawca, w każdej chwili, może stać się odbiorcą i odwrotnie. W tym modelu komunikacja staje się procesem dwukierunkowym, skoncentrowanym na interakcji zachodzącej w określonym **kontekście fizycznym i psychologicznym**.



Źródło: pressbooks.library.torontomu.ca

Model Transakcyjny opisuje komunikację jako proces, w którym komunikacja i interakcje generują nowe rzeczywistości społeczne. "Nadawca" i "Odbiorca" stają się "**Komunikatorami**" pod wpływem kontekstów społecznych, psychologicznych, fizycznych i kulturowych.



Źródło:
pressbooks.library.torontomu.ca

Kontekst fizyczny nie odnosi się do języka ciała czy ekspresji, ale bardziej do czynników środowiskowych podczas spotkania komunikacyjnego. Jeśli komunikujemy się w środowisku, w którym czujemy się bezpiecznie, prawdopodobnie nasza komunikacja będzie bardziej efektywna.

Kontekst społeczny nawiązuje do społecznych norm odniesienia, zwykle niepisanych zwyczajów, wokół których na przestrzeni dziejów konstruowano sposoby komunikowania się.

Kontekst relacyjny wskazuje na relacje między osobami komunikującymi się, a także na osobistą historię każdego uczestnika komunikacji, która ma wpływ na jego sposób porozumiewania się i interakcji.

Kontekst kulturowy odnosi się przede wszystkim do tożsamości i do wszystkich elementów, które zestawione razem nadają kształt osobowości.

Odwołanie do **kontekstu psychologicznego** oznacza zaangażowanie czynników psychicznych i emocjonalnych (wychowanie w określonej kulturze, odczuwanie stresu lub odprężenia w określonej sytuacji, umiejętność radzenia sobie z lękiem itp.) Umiejętność obrócenia wszystkich tych elementów na swoją korzyść w sytuacji wymiany z inną osobą lub z grupą czyni komunikację i interakcję talentem.

04

Jak mogę to zdobyć?



Tak opisany talent do komunikacji i interakcji wydawałby się wrodzony. Może tak być, ale można je również nabyć. Oczywiście bardzo ważną rolę odgrywa osobowość: trzeba chcieć próbować, stawiać sobie wyzwania, ale też rozumieć, że istnieją różne kulturowe uniwersa odniesienia i to, co może być skuteczne w interakcji dla jednych, może nie być skuteczne dla innych, nawet w tym samym kontekście.

Zanurzenie się w **wielokulturowych kontekstach**, które prowadzą do interakcji, jest zdecydowanie świetnym sposobem na zrozumienie, jak skutecznie się komunikować, a także uczyć się od tych, którzy potrafią się efektywnie komunikować, słuchając nie tylko języka werbalnego i tonu głosu, ale także obserwując język ciała i gesty.

Sprawdzanie siebie w małych, codziennych sytuacjach, wychodzenie ze swojej strefy komfortu i pokonywanie strachu przed wyrażaniem opinii w nieznanym kontekście może być świetnym sposobem na ćwiczenia.

05

Jak się rozwijać?



Organizowanie lub uczestniczenie w **sesjach dyskusyjnych** jest z pewnością dobrym miejscem do rozpoczęcia. Nie jest konieczne omawianie skomplikowanych tematów: jak już wspomnieliśmy, komunikacja i interakcja są niezbędnymi elementami naszych dni i może się zdarzyć, że będziemy musieli bronić jakiegoś swojego pomysłu lub będziemy musieli stanąć w czyjejs obronie nawet podczas spaceru z przyjaciółmi.

Zanurzenie się w kontekście wielokulturowym może być kolejną ścieżką, którą należy obrać, aby zdobyć te talenty, ale także je rozwijać. Konfrontacja z kimś o kulturowych normach odniesienia odmiennych od naszych własnych okazuje się przydatna nie tylko w rozwijaniu zdolności komunikacyjnych, ale także w zrozumieniu, jakie mogą być skutki porozumiewania się w różnych kontekstach społecznych i relacyjnych.

Czytanie książek, gazet, słuchanie wiadomości, radia czy telewizji, a także po prostu słuchanie rozmów innych ludzi może nauczyć nas patrzenia z nowych perspektyw, podchodzenia do sytuacji i spraw z innych punktów widzenia niż własny, ale może też nauczyć argumentowania i wspomóc naukę szerszego słownictwa.

Dla trenerów i edukatorów ciekawym podejściem może być organizowanie sesji coachingowych pomagających w rozpoznawaniu i rozwijaniu talentów życiowych u młodych dorosłych.

06 Główny problem do pokonania



Biorąc pod uwagę wszystkie informacje zawarte w poprzednich akapitach, może pojawić się kilka trudności: zwracając się, być może nawet w trakcie rozmowy, do osoby o odmiennym pochodzeniu kulturowym, możliwe jest, że "sympatia" lub "chemia" nie zostanie nawiązana lub trudniej będzie się porozumieć, a w najgorszych przypadkach może to spowodować nieporozumienia.

Możliwe jest wtedy, że nie ma się okazji do ćwiczenia swoich umiejętności mówienia, nawet w nieformalnych warunkach, lub że nie ma się dostępu do środków masowego przekazu, które pozwoliłyby na podstawowe poznanie najbardziej efektywnych stylów komunikacji i interakcji.

Ponownie, osobowość i postawa są bardzo ważne; może być trudniej rozwijać ten talent, jeśli nie możesz wyjść ze swojej strefy komfortu. Powodów może być wiele, a wszystkie niewątpliwie uzasadnione. W tym przypadku rola trenera, prowadzącego lub edukatora staje się bardzo ważna: umiejętność zaangażowania tych, którzy mówią mniej, tych, którzy mają większe trudności z wyrażeniem siebie, stworzenie środowiska wolnego od osądów może być kluczem.

Jednym z głównych problemów może być również **rozpoznanie** talentów komunikacyjnych i interakcyjnych, jak również innych talentów rozwijanych w ciągu życia. Trenerzy i młodzi dorośli mogliby zacząć po prostu od sporządzenia listy i przestuchania siebie samych:

- Co cenię w sobie?
- Co innym się we mnie podoba?
- Jakie umiejętności nabyłem w ciągu życia?

- Jakie przeszkody udało mi się pokonać?
- Jakie osiągnięcia udało mi się osiągnąć?



VV. 2013. *Communication in the Real Worlds: An Introduction to Communication Studies*. University of Minnesota Libraries Publishing. Retrieved from: <https://open.lib.umn.edu/communication/>

Jacobsson, E.B. 2020. TREND - Szkolenie Przedsiębiorców Uchodźców. ID projektu: 2017-1-NO01-KA204-034214. Moduł "Prezentacja i komunikacja: Promoting Your Business". Retrieved from: https://trendproject.eu/services/elearning/course/green_communication

Lapum, J., St-Amant, O., Hughes, M., Garmaise-Yee, J., (Edited by). 2020. *Wprowadzenie do komunikacji w pielęgniarstwie*. Ryerson University, Kanada. Retrieved from: <https://pressbooks.library.torontomu.ca/communicationnursing/chapter/interaction-of-model-of-communication/>

NAZWA ĆWICZENIA: Pięć słów



RAMY CZASOWE

30-45 minut



MATERIAŁY

- Arkusze papieru
- Tablica
- Długopisy



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Idealna liczba uczestników to 12 osób.

01

OGÓLNY ZARYS

Celem tego działania jest stymulowanie dialogu rówieśniczego i zachęcanie do tworzenia kontekstu, w którym możliwe jest zrozumienie własnych umiejętności w zakresie ekspresji werbalnej.

Działanie można dostosować do różnych grup docelowych, z różnych środowisk, tworząc również grupy heterogeniczne (uczestnicy mogą być w różnym wieku lub pochodzić z różnych środowisk kulturowych), z których może wynikać szersza refleksja.

Ćwiczenie to zostało ukształtowane w taki sposób, aby można je było dostosować do różnych kontekstów: może być wykorzystane jako lodołamacz, ćwiczenie *samo w sobie* lub jako gra planszowa (np. grają dwie drużyny, jedna z nich wybiera kartę zawierającą słowo. W ciągu 2 minut muszą wybrać 5 słów, które mogą być związane ze słowem zapisanym na karcie i wyjaśnić je moderatorowi gry lub innym zespołom.)

02

OPIS ĆWICZENIA

Ćwiczenie to w dużej mierze opiera się na refleksji, komunikacji i kojarzeniu pojęć, które często pochodzą z kultury pochodzenia. Można je dostosować do grupy ośmiu do maksymalnie czternastu osób. Zaangażowanie większej liczby osób jest możliwe, jeśli dysponuje się większą ilością czasu.

Potrzebne materiały to kartki papieru, pisaki i tablica. Sugerowany czas waha się od 30 do 45 minut.

Podczas zajęć uczestnicy są proszeni o zastanowienie się, najpierw samodzielnie, a następnie w grupie, nad słowem wybranym przez prowadzącego, a następnie podzielenie się swoimi refleksjami dotyczącymi zarówno treści zajęć, jak i zastosowanego typu komunikacji.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Głównym celem prowadzącego podczas tego działania jest moderowanie debaty.

Ten rodzaj aktywności może być dostosowany do różnych języków, ale może być trudno dostosować go dla grup, które nie mówią w tym samym języku, dlatego staraj się zorganizować grupy w taki sposób, aby mogły się porozumieć bez większych przeszkód.

1. Prowadzący rozdaje uczestnikom długopisy i kartki papieru.
2. Prowadzący musi przypisać słowo/pojęcie, wokół którego uczestnicy rozwiną swoją refleksję. Ponieważ ćwiczenie to jest przeznaczone do odkrywania lub rozwijania talentów w zakresie komunikacji i interakcji, zaleca się wybranie słowa/pojęcia związanego z wyżej wymienionymi talentami (np. konflikt, interakcja, komunikacja, media społecznościowe, kultura).
3. Prowadzący pyta uczestników, co oznacza dla nich wybrane słowo (np. "co oznacza dla Ciebie "konflikt"?). Uczestnicy muszą zapisać na swoich kartkach tylko pięć słów. Mają nie więcej niż siedem minut na zastanowienie się i podjęcie decyzji.
4. W tym momencie prowadzący prosi uczestników o dobranie się w pary z inną osobą. Dwaj uczestnicy dzielą się swoimi słowami i decydują o usunięciu dwóch słów, tak aby pozostało tylko pięć. Mają na to maksymalnie dziesięć minut. Gra toczy się dalej, usuwając za każdym razem 5 słów, aż pozostaną dwie grupy.
5. Obie grupy dzielą się swoimi słowami i wybierają ostatnie słowa, które lepiej reprezentują koncepcję wybraną przez prowadzącego.

Prowadzący muszą zwracać uwagę na interakcje między uczestnikami, a w czasie omówienia zastanawiać się również nad tym rodzajem komunikacji i interakcji, pytając na przykład, czy łatwo było podzielić się pomysłem, czy nie i dlaczego.

Ponadto, podczas ćwiczenia prowadzący nie będzie wchodził w interakcje z uczestnikami, a jedynie prosił ich o dobranie się w pary. Jeśli prowadzący zauważą trudności w doborze par, mogą pomóc w tej fazie, sugerując pary/grupy, które mogłyby dobrze ze sobą współpracować.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Poproś uczestników, aby indywidualnie określili i zapisali pięć słów, które reprezentują daną koncepcję (np. konflikt, interakcja, komunikacja, media społecznościowe, kultura). Możesz dostosować pojęcie do każdej konkretnej sytuacji: jeśli na przykład chcesz wspierać umiejętności rozwiązywania konfliktów i współpracy, możesz skupić się na słowie "konflikt".

Daj im pięć minut na wykonanie zadania.

Po tym jak uczestnicy wykonali przydzielone im zadanie, poproś ich o dobranie się w pary. Pary muszą wybrać pięć słów spośród tych, które zostały wskazane przez dwóch uczestników. Poproś, aby prywatnie przedyskutowali i umotywowali, dlaczego wybrali niektóre słowa i pojęcia zamiast innych.

Poproś pary o dołączenie do innej pary. Grupy czterech uczestników muszą wybrać pięć słów spośród tych wskazanych przez dwie pary, podając motywację.

Powtórz to z ośmioma grupami uczestników, lub więcej, aż będziesz miał dwie grupy. Na koniec zapisz na tablicy pięć końcowych słów dla każdej grupy. Niech wszyscy wspólnie przedyskutują i zdecydują, które pięć słów zachować jako ostateczne, dające motywację.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy będą mogli zrozumieć, z pomocą prowadzącego, jak skuteczna może być komunikacja w kontekście, w którym trzeba podjąć proste decyzje, ale w bardzo krótkim czasie, oraz czy każdy z nich jest rzeczywiście obdarzony talentem komunikacji i interakcji, zastanawiając się nad tym, jak skuteczna komunikacja pomaga zarówno w miejscu pracy, jak i w poszukiwaniu pracy. Na koniec zajęć prowadzący będą mogli również przedstawić sugestie, jak używać języka niewerbalnego w tych kontekstach i pobudzić do refleksji nad tym, jak może to wpłynąć na komunikację werbalną.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Jednym z najważniejszych zasobów dla tego ćwiczenia jest czas na omówienie: ćwiczenie *samo w sobie* zajmie nie więcej niż 15-20, ale momenty dyskusji w trakcie i po tym ćwiczeniu będą wymagały trochę czasu i chęci do dialogu.

Oto kilka pytań sugerowanych do omówienia (możesz dodać dowolną liczbę pytań, ale staraj się prowadzić omówienie bardziej jako dyskusję wśród rówieśników).

Omówienie trudności i emocji podczas doboru słów.

Jak dobrze Twoim zdaniem grupa współpracowała i współdziałała?

Jak postrzegasz interakcję między uczestnikami? Jak wyglądała dla Ciebie interakcja i dzielenie się swoimi pomysłami?

Jakie role występowały w grupie? Kto przyjął rolę lidera?

Jak myślisz, czego nauczyłeś się podczas tych zajęć, co można zastosować w codziennym życiu?

07

ŹRÓDŁA

Działanie zostało opracowane w ramach europejskiego projektu GREEN SPACES FOR SOCIAL INCLUSION (nr ref. 2019-2-IT03-KA105-016496)

<https://www.prismonline.eu/gessi/>

NAZWA ĆWICZENIA: *Ipse Dixit*



RAMY CZASOWE

30 minut



MATERIAŁY

- Kostki opowieści (lub karty Dixit)



LICZEBNOŚĆ GRUPY

8 do 10

01

ZARYS OGÓLNY

Zajęcia te są bardzo łatwe do przeprowadzenia i mogą być dostosowane do wielu grup, od dzieci po dorosłych. Zajęcia te będą stymulować, po prostu poprzez wykorzystanie techniki opowiadania, rozwiązywanie problemów i stosowanie celowego podejścia poprzez komunikację i interakcję.

Zadanie można dostosować do różnych sytuacji i potrzeb: Może być lodołamaczem, aktywnością *samą w sobie*, może być wstawiona w strumień działań lub może być zaadaptowana do gry planszowej (może być wstawiona jako test do zaliczenia: jeden uczestnik musi rzucić czterema kostkami opowieści i stworzyć historię z obrazkami, które się pojawiły).

02

OPIS ĆWICZENIA

Narzędzie to w dużej mierze opiera się na interakcji, aktywnym słuchaniu, ale także kreatywnym rozwiązywaniu problemów. Można je dostosować do grupy ośmiu do maksymalnie dziesięciu osób. Zaangażowanie większej liczby osób jest możliwe, jeśli dysponuje się większą ilością czasu.

Potrzebne materiały to story dices (czyli kostki z obrazkami na każdej ściance) lub karty z gry planszowej "Dixit".

Uczestnicy są proszeni o rzucenie kostką do gry lub wybranie karty z talii, a następnie rozpoczęcie opowiadania historii zgodnie z obrazkiem, który widzą na kostce/kartce. Uczestnik, który jest po nim, musi ponownie rzucić kostką lub wybrać kartę, kontynuując opowieść zgodnie z obrazkiem, który zobaczył. Można przeprowadzić więcej rund, aby nie przerywać rozwoju historii i zobaczyć jak uczestnicy zmieniają swój sposób interakcji, a także aby przełamać lody.

Jednym z wariantów propozycji może być rzucenie kostką lub wybranie karty i wykorzystanie obrazu do przedstawienia się w kreatywny i oryginalny sposób.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Ten rodzaj aktywności może być dostosowany do różnych języków, ale może być trudno dostosować go dla grup, które nie mówią w tym samym języku, dlatego staraj się zorganizować grupy w taki sposób, aby mogły się porozumieć bez większych przeszkód.

W większości przypadków prowadzący musi obserwować rozwój historii i może udzielać wskazówek, jeśli widzi, że są jakieś trudności w kontynuowaniu historii.

Jeśli pojawią się trudności, prowadzący musi stymulować podczas omówienia refleksję nad tym aspektem, podkreślając, że celem ćwiczenia jest kontynuowanie opowieści, próbując stymulować interakcję z innymi uczestnikami, jak również umiejętności twórczego rozwiązywania problemów.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

W grupie 8-10 osób połóż na środku 3 lub 4 kostki do gry/ talię kart z różnymi obrazkami. Wybierz jednego uczestnika jako pierwszego i poproś go, aby wybrał jedną kostkę i rzucił ją lub wybrał kartę. Zgodnie z obrazkiem zaczynają opowiadać historię (nie więcej niż 3 lub 4 zdania), a następnie uczestnik obok nich wybiera kolejną kostkę lub kartę i kontynuuje opowieść.

Nie ma żadnych limitów ani ograniczeń, może to być historia realistyczna, fikcyjna, thriller lub horror (należy to zaznaczyć na początku gry)

Gra toczy się do momentu, gdy zakończone zostaną co najmniej dwie rundy. Ostatni uczestnik proszony jest o zakończenie opowieści.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

W momencie, gdy rzucamy kostką, aktywuje się wiele umiejętności. Po pierwsze, musimy rozwiązać jakiś problem. Mamy ciąg symboli i musimy je złożyć, skomponować, aby skonstruować narrację, która ma logiczny sens.

Kolejną umiejętnością stymulowaną przez grę jest storytelling, czyli umiejętność opowiadania i opowiadania o sobie poprzez historię. Storytelling pomaga budować tożsamość poprzez opowiadanie historii; symbole na kostkach przekształcają się w opowiadanie historii, wzmacniając obrazy, budując metafory i sprawiając, że ludzie czują siłę emocji. Oczywiście komunikacja jest umiejętnością, która jest najbardziej wymagana w procesie używania kości. Skuteczne komunikowanie się za pomocą symboli, które pojawiły się w wyniku toczenia kostek, jest najbardziej złożoną częścią tej gry. Kreatywność i wyobraźnia są na usługach komunikacji w mieszance, która buduje pomysły, a w niektórych przypadkach zabawne lub nawet komiczne połączenia.

Za pomocą kostek można nauczyć się przedstawiać nowe sytuacje, prezentować siebie lub w kreatywny sposób zmieniać bieg rozpoczętej historii, jeśli kostki nie pozwalają na kontynuowanie logicznego wątku

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Pytania sugerowane do omówienia (możesz dodać dowolną liczbę pytań, ale staraj się to prowadzić bardziej jako dyskusję wśród rówieśników).

Omów trudności i emocje, które pojawiły się w trakcie zajęć.

Jak dobrze Twoim zdaniem grupa współpracowała i współdziałała?

Jak postrzegasz interakcję między uczestnikami? Jak wyglądała dla Ciebie interakcja z historią, którą wymyślił uczestnik przed Tobą?

Czy działałeś jako "lider" zmieniający całą historię, czy starałeś się podążać za przepływem?

Jak myślisz, czego nauczyłeś się podczas tych zajęć, co można zastosować w codziennym życiu

Strona internetowa Rory's Story Cubes. 2022. *Rory's Story Cubes Gameplay - Just Roll with it!*
Retrieved from: <https://www.storycubes.com/en/>

Train de vie factory. (2020). *Gli "Story cubes" in formazione, come e quando usarli.*
Retrieved from: <https://www.traindeviefactory.com/gli-story-cubes-in-formazione-come-e-quando-usarli/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



4Talents

**Nowe miejsca
pracy**

Opracowane przez:



01 Definicja



Nowe pojawiające się zawody. Możemy śmiało powiedzieć, że świat się zmienia. A raczej zawsze się zmieniał i nie musimy polegać na statystykach, aby się o tym przekonać. Kiedy rozmawiamy z krewnym, przyjacielem lub kimś starszym od nas, należącym do innego pokolenia, natychmiast uświadamiamy sobie, jak radykalnie zmieniły się pewne aspekty życia, idee i nawyki.

Pandemia COVID19 postawiła nas do kąta, uświadamiając nam, że zmiany mogą nadejść wtedy, kiedy najmniej się ich spodziewamy, a także szybko i nagle wymaga się od nas dostosowania. Nie powinno to nas skłaniać do myślenia, że nie mamy wyboru, albo raczej: jedyne, co możemy zrobić, to dostosować się do zmian, ale możemy wybrać, jak to zrobić.

W tym sensie nasze talenty mogą przyjść nam z pomocą: świat pracy zmienia się tak samo jak wszystko inne, czasami zdajemy sobie sprawę, że lata nauki i przygotowania nie wystarczą, aby poradzić sobie z jakąś sytuacją, ponieważ intuicja lub naturalna skłonność może naprawdę zrobić różnicę.

Czasami jednak wydaje nam się, że nie pasujemy do współczesnych czasów lub że nie potrafimy znaleźć swojego miejsca w świecie, ponieważ nie umiemy myśleć nieszablonowo, jesteśmy przyzwyczajeni do szukania pracy, a nie jej tworzenia i myślimy, że rynek pracy jest i będzie zawsze taki sam.

02 Cele



W tym module nauczymy się patrzeć poza nasze granice i ogarniać zmiany.

Celem tego modułu jest dowiedzenie się, jak zmienia się rzeczywistość rynku pracy. Praca, jaką znaliśmy od zawsze, dostosowuje się do współczesnych czasów: stare

zawody ulegają transformacji i powstają nowe, takie jak projektant pamięci (*Nostalgist*) czy rekruter robotów (*Robot Counsellor*).

Ponadto postaramy się dostarczyć narzędzi pozwalających zrozumieć, w jaki sposób "starsze" i "nowsze" talenty mogą być dostosowane do naszego współczesnego świata, który jest bardziej uważny na pewne kwestie, takie jak ochrona środowiska i cyfryzacja, a także na kreatywność i dobre samopoczucie jednostek.

Jednym z celów tego rozdziału jest również zrozumienie, w jaki sposób technologia nie jest przeszkodą dla włączenia ludzi i kapitału ludzkiego do rynku pracy. Niestety, technologia będzie zastępować pracę ludzką, między innymi ze względu na niższe koszty: nie oznacza to jednak, że nie może być naszym sprzymierzeńcem. Wystarczy pomyśleć o tym, że jeszcze dwadzieścia lat temu zawód twórcy treści nie istniał, a dziś bez technologii nie istniałby!

03 Jak to działa?



Ciekawość jest w centrum tego modułu. Ciekawość w odkrywaniu swoich talentów, a także w odkrywaniu i wymyślaniu nowych zawodów.

Świat, w którym dziś żyjemy, nie jest już światem naszych dziadków czy rodziców: istnieją zawody, które już nie istnieją, takie jak mleczarz, który był odpowiedzialny za rozprowadzanie świeżego mleka od domu do domu, operator centrali telefonicznej, który zarządzał i sortował połączenia międzymiastowe, czy chłopcy, którzy byli odpowiedzialni za przestawianie kręgli na torach do gry w kręgle, które wyraźnie zostały zastąpione przez urządzenia mechaniczne.

Pierwszym krokiem musi być postawienie sobie pytania: co mogę robić? Co chcę robić? Co mogę zrobić ze środkami, które mam do dyspozycji? Czasami mamy o wiele więcej zasobów niż nam się wydaje, ale po prostu nie wiemy, jak je w pełni lub twórczo wykorzystać.

Po zadaniu sobie pytania, co możemy i co chcemy robić, jak chcemy się wpasować w rynek pracy, musimy wykorzystać potencjał Internetu. Każdego dnia publikowane są tysiące ofert pracy: musimy nauczyć się szukać, a przede wszystkim oferować swoje umiejętności i talenty.

Czy jestem szczególnie cierpliwy? Mogę dostać wynagrodzenie za stanie w kolejce za kogoś, jak uczy nas Japończyk Shoji Morimoto¹. Czy jestem bardzo świadomy

¹ <https://digismak.com/shoji-morimoto-the-japanese-physicist-who-is-rented-to-do-nothing/>

ekologicznie? Z odpowiednią wiedzą mogę zostać menedżerem ds. odpadów, który pomaga przemysłowi w prawidłowym usuwaniu odpadów i ich kreatywnym recyklingu. Czy jestem osobą szczególnie uporządkowaną i zorientowaną na szczegóły? Mogę być opłacany za sortowanie ubrań w szafach lub pakowanie ubrań na długie podróże.

Istnieje świat możliwości i nieskończona ilość przykładów.

04 Jak mogę to zdobyć?

Jak nauczyć się rozpoznawać swoje talenty i wykorzystywać je tak, aby stały się pracą? Nie jest to proste, ale bardzo ważne jest to, jak podejdziesz do tego pytania.

Kwestionowanie siebie i nauka patrzenia na świat z nowego punktu widzenia może pomóc nam wyrwać się z wyuczonych schematów. Jeśli jeszcze nie wiemy, co robić, to być może dlatego, że ta praca nie została jeszcze dla nas wymyślona!

Bardzo często przy poszukiwaniu pracy nie są ważne nasze talenty, ale to, czego nauczyliśmy się w szkole lub na uczelni. W kontekście nowo powstających zawodów, talenty stają się istotne, ponieważ otwierają niezliczone możliwości.

Dobre umiejętności komunikacyjne i empatia mogą pozwolić nam zostać "spacerowiczami" lub "gadaczami", czyli osobami dotrzymującymi towarzystwa osobom starszym lub samotnym; jeśli jesteśmy szczególnie metodyczni i schludni, możemy zarządzać hasłami i kontami osób szczególnie niedbałych lub nieporządnym.

Ważne jest, aby postawić siebie na zewnątrz i zadawać pytania, wyjść z naszej strefy komfortu i zdać sobie sprawę, że świat pracy, tak jak jest zorganizowany, że może nie być funkcjonalny dla każdego i nie jest to coś, czego należy się wstydzić.



05

Jak się rozwijać?



Organizowanie grup dyskusyjnych lub spotkań z osobami, które przeszły przez takie doświadczenia może być bardzo ciekawe i z pewnością stanowi dobry punkt wyjścia. Dobre jest słuchanie świadectw, które pomagają nam się zaangażować, dzielenie się sukcesami. Czasem wydaje nam się, że potrzeba dużo inwencji i wyobraźni, w rzeczywistości wystarczy świadomość własnych talentów i pomoc w poszukiwaniach internetowych.

Bądź na bieżąco: korzystaj z serwisów społecznościowych, takich jak LinkedIn, czytaj gazety i szukaj wiadomości w Internecie. Często to właśnie te bardziej ciekawe wiadomości wyróżniają się na pierwszych stronach.

Dla trenerów i edukatorów ciekawym podejściem może być organizowanie sesji coachingowych, które pomogą rozpoznać i rozwinąć talenty życiowe oraz to, w jaki sposób mogą one dopasować się do dzisiejszego rynku pracy dla młodych dorosłych.

Aby uzyskać więcej inspiracji, odwiedź link: <https://hotmart.com/en/blog/jobs-of-the-future>.



06

Główny problem do pokonania



Bardzo trudne może być zakwestionowanie swoich talentów, a także kreatywność, by znaleźć nową pracę, która do nas pasuje, lub uświadomienie sobie, że na podstawie swoich talentów jesteśmy idealnym kandydatem na ofertę pracy, mimo że nie mamy wszystkich formalnych wymagań.

Co więcej, rynek pracy porusza się szybko, ale czasami może odczuwać komplikacje i zmieniać się powoli, stawiając w kryzysie sektory "tradycyjne", a tym bardziej innowacyjne, którym poświęca się mało uwagi.

W bardziej złożonych przypadkach uznanie, że ma się talent, ale nie jest się w stanie go wykorzystać, może prowadzić do kwestionowania siebie i zastanawiania się, czy kiedykolwiek znajdzie się miejsce w świecie, co podważa poczucie własnej wartości.

Istnieje jednak kilka sposobów na pokonanie tych trudności: zwrócenie się o wsparcie do urzędów pracy, zrobienie researchu w Internecie, a także poleganie na konsultantach, którzy mogą mieć większe doświadczenie w tej dziedzinie. Ponadto trzeba mieć odwagę i zaangażować się: jeszcze kilka lat temu nikt nie pomyślałby, że twórcy treści i influencerzy mogą wpływać na nasze zakupy i gust muzyczny czy filmowy za pośrednictwem telefonu!



Kanadyjskie plany stypendialne, 2022, CST Savings Inc.

<https://www.cstsavings.ca/blog/>

Centro studi AdEPP <https://www.adepp.info/2016/01/professionisti-del-futuro-nel-2030-farai-carriera-cosi/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Zgadnij zadanie



RAMY CZASOWE

20 minut



MATERIAŁY

- Długopisy
- Arkusze papieru



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Idealna liczba uczestników to 8-10 osób. Liczba musi być parzysta, gdyż wymagana jest gra w parach.

01

ZARYS OGÓLNY

Celem tego ćwiczenia jest stymulowanie dialogu rówieśniczego i zachęcanie do tworzenia kontekstu, w którym możliwe jest zrozumienie własnych umiejętności w zakresie ekspresji werbalnej.

Działanie można dostosować do różnych grup docelowych, z różnych środowisk, tworząc również grupy heterogeniczne (uczestnicy mogą być w różnym wieku lub pochodzić z różnych środowisk kulturowych), z których może wyniknąć szersza refleksja.

Narzędzie to ma kształt pozwalający na dostosowanie go do różnych kontekstów: można je rozegrać jako lodołamacz, ćwiczenie *samo w sobie* lub zaadaptować do gry planszowej, w którą grają dwie lub więcej osób.

02

OPIS ĆWICZENIA

Ćwiczenie to w dużej mierze opiera się na autorefleksji, komunikacji i kreatywności. Idealna liczba uczestników waha się od ośmiu do dziesięciu. Zaangażowanie większej liczby osób jest możliwe, jeśli dostępnych jest więcej czasu. Liczba uczestników musi być parzysta, ponieważ gra będzie się rozwijać w parach.

Potrzebne materiały to długopisy i arkusze papieru. Proponowany czas waha się od 30 do 45 minut.

Podczas zajęć uczestnicy proszeni są o zastanowienie się przede wszystkim nad swoją osobowością i swoimi talentami, a także nad nowym, kreatywnym podejściem do rynku pracy.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Gównym celem dla prowadzącego podczas tej czynności jest umożliwienie płynnego rozwoju gry.

Ten rodzaj aktywności może być dostosowany do różnych języków, ale może być trudno dostosować go dla grup, które nie mówią w tym samym języku, dlatego staraj się zorganizować grupy w taki sposób, aby mogły się porozumieć bez większych przeszkód.

Prowadzący dzieli uczestników na pary i rozdaje im długopisy i kartki papieru. Następnie podaje instrukcję gry: zgodnie ze swoją kolejką, każda osoba z pary podaje dwa talenty, które uważa, że posiada; zgodnie z tymi talentami drugi uczestnik musi wymyślić tyle miejsc pracy, ile potrafi (które prawdopodobnie istnieją) lub zaproponować już istniejące, które pasują do podanych dwóch talentów.

Ponadto, podczas ćwiczenia prowadzący nie będzie wchodził w interakcje z uczestnikami, a jedynie prosił ich o dobranie się w pary. Jeśli prowadzący zauważą trudności w doborze par, mogą pomóc w tej fazie, sugerując pary, które mogłyby dobrze ze sobą współpracować.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Uczestnicy dzieleni są na pary. Zaleca się łączenie w pary osób, które się nie znają, ponieważ nie będą miały wpływu na opinię, jaką mają o innych uczestnikach.

Każda para otrzyma kartki papieru, długopisy i klepsydrę (lub cokolwiek innego, co pozwoli uświadomić sobie upływ czasu).

Pierwszy uczestnik podaje dwa talenty, które jego zdaniem posiada, natomiast drugi ma minutę (oczywiście można dać więcej czasu) na przemyślenie listy możliwych zawodów (istniejących lub wymyślonych), które pasowałyby do tych talentów.

Gdy minie minuta, role się odwracają.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Dzięki tym zajęciom uczestnicy będą mogli z pomocą prowadzącego zrozumieć, jak współczesny rynek pracy coraz częściej wymaga wykorzystania talentów, a nie umiejętności.

W wielu przypadkach jesteśmy skłonni myśleć, że umiejętności są ważniejsze od talentu. W rzeczywistości jedną lub więcej umiejętności można nabyć i doskonalić, tego samego nie można powiedzieć o talencie, który z definicji jest wrodzony.

Ponadto, zajęcia skłaniają do refleksji nad tym, jakie talenty się posiada, pracując nad samoświadomością, ale także nad tym, jakie możliwe miejsca pracy mogą istnieć w przyszłości (lub już istnieją) i jak własne cechy wewnętrzne mogą być dobrym punktem wyjścia do wejścia na rynek pracy.

Wreszcie, konieczność wymyślania prawdopodobnych miejsc pracy pobudza kreatywność i dostarcza spostrzeżeń oraz pomysłów na zostanie własnym przedsiębiorcą.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Jednym z najważniejszych zasobów tego ćwiczenia jest czas na podsumowanie: *samo ćwiczenie* nie zajmie więcej niż 10 minut, ale momenty dyskusji w trakcie i po jego zakończeniu mogą wymagać trochę czasu i chęci do dialogu.

Oto kilka pytań sugerowanych do omówienia (możesz dodać dowolną liczbę pytań, ale staraj się prowadzić ten etap bardziej jako dyskusję wśród rówieśników).

Porozmawiajcie o głównych problemach związanych z określeniem własnych talentów.

Porozmawiajcie o głównych problemach związanych z wymyślaniem zawodów, które prawdopodobnie będą istnieć.

Porozmawiajcie o głównych problemach związanych ze znalezieniem pracy, która mogłaby odpowiadać konkretnemu talentowi.

Jak myślisz, czego nauczyłeś się na tych zajęciach, co można zastosować w codziennym życiu?

100 Jobs of the Future. 2019. Projekt Ford Australia, Deakin University i Griffith University. <https://100jobsofthefuture.com/report/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Łowca talentów



RAMY CZASOWE

30 minut



MATERIAŁY

- Karty z zawodami
- Białe księgi
- Ołówki lub długopisy



LICZEBNOŚĆ GRUPY

8 do 10

01

ZARYS OGÓLNY

Zajęcia te są bardzo łatwe do przeprowadzenia i mogą być dostosowane do wielu grup, od dzieci po dorosłych.

Celem gry jest pobudzenie kreatywności i twórczego rozwiązywania problemów, czyli tych samych talentów, które ułatwią dostosowanie się do ciągle zmieniającego się rynku pracy. Ponadto jednym z celów jest refleksja nad własnymi talentami, a także nad tym, jak świat pracy może dostosować się do ludzi i odwrotnie.

02

OPIS ĆWICZENIA

Ćwiczenie to w dużej mierze opiera się na autorefleksji, ale także na twórczym rozwiązywaniu problemów. Można je dostosować do grupy ośmiu do maksymalnie dziesięciu osób. Zaangażowanie większej liczby osób jest możliwe, jeśli dysponuje się większą ilością czasu.

Dynamika gry jest bardzo prosta: losowana jest karta, na której wskazany jest nietradycyjny zawód, a gracz musi określić trzy talenty z nim związane. Jest to gra, która może pobudzić do refleksji nad rynkiem pracy, ale także nad samym sobą. Może też pomóc graczom rozpoznać siebie w talentach wskazanych przez innych i zainspirować do tworzenia kariery lub szukania konkretnej pracy.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Ten rodzaj aktywności może być dostosowany do różnych języków, ale może być trudno dostosować go dla grup, które nie mówią w tym samym języku, dlatego staraj się zorganizować grupy w taki sposób, aby mogły się porozumieć bez większych przeszkód.

Facylitator w tym ćwiczeniu powinien pobudzić do refleksji i pozwolić uczestnikom skupić się na talentach, które są potencjalnie wymagane do wykonania zadania.

Aby wyjaśnić dynamikę gry, przed jej rozpoczęciem może krótko wyjaśnić, czym jest talent i czym różni się od nabytej umiejętności. Może również przedstawić przegląd zmieniającego się rynku pracy i znaczenie kreatywności w tworzeniu nowych zawodów.

Na koniec gry moderator może poprowadzić chwilę refleksji, wydobywając najbardziej angażujące lub złożone momenty gry.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Przebieg gry jest bardzo prosty: jako jedyne przygotowanie należy wydrukować karty z nazwami zawodów, które powstają lub mogą potencjalnie zaistnieć za kilka lat. Listę można znaleźć pod poniższymi linkami:

- <https://hotmart.com/en/blog/jobs-of-the-future>
- <https://100jobsofthefuture.com/browse/>

W tym momencie pierwszy gracz (który sam się zgłosił lub został wybrany przez moderatora) losuje kartę i do wskazanego na niej zawodu musi skojarzyć trzy powiązane ze sobą talenty (przykład: Gaduła, który jest zatrudniony do prowadzenia pogawędek i dotrzymywania towarzystwa starszym ludziom. Możliwe talenty do skojarzenia: skłonność do słuchania, empatia, umiejętność zabawiania).

Każdy gracz ma 30 sekund na zidentyfikowanie trzech powiązanych z nimi talentów; jeśli mu się to nie uda, dobiera kolejną kartę. Gdy już odgadną, kolejny gracz dobiera kartę i tak dalej.

Grę można uznać za zakończoną po jednej rundzie. Jeśli grupa jest zbyt mała, można rozegrać dwie rundy.

Lista zawodów może być znaleziona w Internecie lub moderatorzy mogą wymyślać nowe zawody, jeśli uznają je za wiarygodne. Jeśli chodzi o związane z tym talenty, nie ma

zestawu poprawnych odpowiedzi: moderatorzy i inni gracze muszą zdecydować, czy podane odpowiedzi są satysfakcjonujące i związane z zawodem zapisanym na karcie.

05 POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

W tym module nie mówimy o rzeczywistej umiejętności, ale raczej o tym, jak zmienia się praca i jak ważne jest, by nie utknąć w tradycyjnych schematach pracy, ale raczej rozpoznać swoje talenty i poszukać pracy, która do nich pasuje, lub ją wymyślić.

Narzędzie to pozwala użytkownikom zagłębić się w ideę talentu, rozpoznać go w sobie i w innych, a także poznać nowe zawody, które pozwolą im uświadomić sobie, jak nieograniczone są możliwości rynku pracy.

06 POTRZEBNE ŚRODKI

KARTY:

Tył:



Przód:

NOSTALGISTA
Profesjonalista, który buduje wciągające środowiska sceniczne, w których ludzie mogą ponownie przeżywać uczucia z przeszłości.

Inne możliwe definicje (inne mogą zostać dodane):

DORADCA DS. ROBOTÓW: Kto dobierze roboty domowe do potrzeb użytkowników.

KIEROWNIK DS. ODPADÓW: Ktoś, kto tworzy nowe projekty i rozwiązania, aby znaleźć lepsze sposoby radzenia sobie z wyrzucanym materiałem.

WALKER/TALKER: specjaliści pracujący na własny rachunek, zatrudnieni do spędzania czasu ze starszymi klientami za pośrednictwem platformy internetowej, która pozwala im słuchać i rozmawiać z nimi.

QUEUERS: Ludzie wynajęci do pokonywania kolejek i prac w twoim miejscu.

ZARZĄDCA WSPÓLNOTY: Ten specjalista jest odpowiedzialny za kontakty z klientami i społecznościami wokół firmy, zbieranie opinii w celu poprawy biznesu i pozycji firmy z tymi ludźmi.

AMBASADOR KULTURY FIRMY: Osoby, które nie tylko pozyskują talenty, ale sprawiają, że czują się przynależni, zabawiając ich zabawą i korzyściami innymi niż pieniężne.

EKSPERT SEMPLIKACJI: Osoby, które zajmują się istotą procesu, twórczo usprawniają metody pracy i skracają czas realizacji, pozostawiając czas zwolniony na działania o większej wartości dodanej.

DORADCA DS. ZAANGAŻOWANIA W FITNESS: Osoby, które są odpowiedzialne za towarzyszenie nam w podróży odchudzającej, motywowanie nas i dostarczanie odpowiednich danych.

KIEROWNIK ZESPOŁU CZŁOWIEK-MASZYNA: Specjaliści, którzy będą działać na styku ludzi i robotów w miejscu pracy i tworzyć bezproblemową współpracę.

OMÓWIENIE:

Pytania sugerowane do omówienia (możesz dodać dowolną liczbę pytań, ale staraj się to prowadzić bardziej jako dyskusję wśród rówieśników).

Omów trudności i emocje, które pojawiły się w trakcie zajęć.

Łatwo było Ci znaleźć trzy talenty pasujące do konkretnej pracy?

Czy trudno jest Ci myśleć do rynku pracy w sposób "innovacyjny"/jako coś, co się ciągle zmienia?

Jak myślisz, czego nauczyłeś się podczas tych zajęć, co można zastosować w codziennym życiu?

07

ŹRÓDŁA

100 Jobs of the Future. 2019. Projekt Ford Australia, Deakin University i Griffith University. <https://100jobsofthefuture.com/report/>

Brown, R., 2021. Top 10 zawodów przyszłości - Na rok 2030 i dalej. Światowe Forum Ekonomiczne. <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/jobs-of-the-future-year-2030/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



4Talents

Rozpoznawanie nieświadomych uprzedzeń

Opracowane przez:



assist
| International HR |

01 Definicja



Identyfikacja nieświadomych uprzedzeń. Uprzedzenia są wynikiem sposobu, w jaki pracuje każdy mózg, aby szybko przetworzyć ogromną ilość informacji. Ludzie bardzo często nie są świadomi tych procesów. Dlatego właśnie uprzedzenia są często nieświadome. Wyniki tych szybkich procesów mózgowych mogą być zauważone jako uprzedzenia lub stereotypy.

02 Cele



- Zrozumienie, czym są nieświadome uprzedzenia
- Opracowanie strategii przeciwdziałania nieświadomym uprzedzeniom
- Zrozumienie wyzwań związanych z nieświadomym uprzedzeniem

03 Jak to działa?



Chcesz wiedzieć, jak działa nieświadome uprzedzenie? Proszę postępować zgodnie z poniższymi instrukcjami

1. Zakryj lewe oko i prawym okiem spójrz na znak plusa w niebieskim polu.
2. Gdy trafisz w swój ślepy punkt, zauważysz, że żółta kropka w prawym polu zostanie zastąpiona pomarańczową.

Być może trzeba będzie zbliżyć się do znaku plusa lub przesunąć głowę bardziej w lewo lub w prawo, aby ustawić się całkiem przed znakiem plusa.



Co się stało? Mówiąc najprościej, w naszym oku jest miejsce, w którym nie ma czujników odbierających światło. To właśnie tam znajduje się "ślepa plamka". Ponieważ mózg nie otrzymuje informacji dla tego miejsca, uzupełnia brakujące części obrazu wizualnego informacjami, które otrzymuje z otoczenia.

Co ten przykład ma wspólnego z nieświadomym uprzedzeniem?

Nawyk mózgu do szybkiego i nieświadomego uzupełniania brakujących części informacji wizualnej można porównać do skrótów myślowych, które zdarzają się w sytuacjach nieświadomego uprzedzenia.

04 Jak mogę to zdobyć?

Skróty myślowe, które nazywamy "uprzedzeniami", to normalny tryb pracy mózgu. Są one swego rodzaju strategią przetrwania mózgu. W naszym złożonym świecie musimy szybko oceniać, filtrować nadmiar informacji i wypełniać luki informacyjne. Gdyby nasz mózg świadomie angażował się we wszystkie te procesy, kosztowałyby nas to zbyt wiele energii i czasu. Prawdopodobnie nie mielibyśmy szans na przetrwanie.

W tym szybkim trybie pracy mózgu jest jednak pewne ryzyko. Wystarczy pomyśleć o tym:

- Widzisz osobę idącą na ulicy i szybko decydujesz, że Ci się nie podoba. Czy to jest sprawiedliwe traktowanie? Szybki osąd może być oparty na przeczuciu, a nie na racjonalnej myśli.
- Szybko przewijasz post w mediach społecznościowych, aby zdobyć wiadomości na jakiś temat. Czy jesteś pewien, że możesz polegać na poprawności informacji? Podczas filtrowania nadmiaru informacji możemy filtrować tylko to, co jesteśmy gotowi poznać.
- Twój przyjaciel opowiada ci tylko kawałki historii miłosnej. Czy możesz się powstrzymać przed próbą uzyskania pełnego obrazu w swoim umyśle? Kiedy potrzebujemy informacji, możemy wypełnić luki założeniami, a nie faktami.

05

Jak się rozwijać?



Kiedy chcesz rozwijać świadomość na temat nieświadomych uprzedzeń, musisz być cierpliwy wobec siebie i innych.

Zadawaj sobie pytania i przepytuj innych, np:

- Dlaczego podoba mi się ta osoba? Czy jesteśmy może podobni pod względem wyglądu, charakteru, zainteresowań?
- Co przychodzi mi do głowy, gdy ktoś, kogo znam, dostaje rozmowę kwalifikacyjną, ofertę pracy lub dobre oceny w szkole? Czy myślisz "To dlatego, że ma odpowiedni wygląd?"

Rozważania na tematy takie jak powyższe mogą pomóc Ci lepiej poznać swoje myśli. Możesz również spróbować wyobrazić sobie, jak czuje się osoba, która dostaje tylko kilka rozmów o pracę, ponieważ jej nazwisko jest obce lub kolor skóry nie jest taki, jak u większości w kraju. Próba poczucia się jak ktoś inny może pomóc w uświadomieniu sobie nieświadomych uprzedzeń.

06

Główny problem do pokonania



Jak można pojąć coś, czego się nawet nie jest świadomym? Nie ma na to prawdziwej odpowiedzi.

Czasami ludziom trudno jest mówić o stronniczości, ponieważ obwiniają się, kiedy zauważają swoje uprzedzenia. Przyjęcie, że stronniczość jest naturalnym trybem pracy mózgu może pomóc w zmniejszeniu postawy obwiniania.

Oczywiście, akceptacja nie oznacza usprawiedliwienia stronnicych postaw. Może jednak pomóc otworzyć się na temat i zacząć o nim rozmawiać.

07 Źródła



Czilharz, J. (2010). *Stereotypaktivierung - Schubladendenken ohne Kontrolle?* [online] Anti-bias. Dostępny w: <https://www.anti-bias.eu/> (dostęp 7 lutego 2022).

Nalty, K. (2016). "Strategie konfrontacji z nieświadomym uprzedzeniem". *The Colorado Lawyer*, vol. 45, no. 5, p. 45-52.

Shaules, J. (2015). *The intercultural mind. Connecting Culture, Cognition and Global Living*. Boston/London: The Intercultural Press.

NAZWA ĆWICZENIA: GRA ZAWODÓW



RAMY CZASOWE

5-15 minut



MATERIAŁY

Sama gra składa się z instrukcji do gry, 12 kart oraz podsumowania, który zawiera wyjaśnienia po zakończeniu rozgrywki
Nie jest potrzebny żaden dodatkowy materiał.



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-4

01

ZARYS OGÓLNY

University of California San Francisco definiuje nieświadome uprzedzenia w następujący sposób:

Uprzedzenie jest to uprzedzenie na korzyść lub przeciwko jednej rzeczy, osobie lub grupie w porównaniu z inną, zazwyczaj w sposób, który jest uważany za niesprawiedliwy. Uprzedzenia mogą być utrzymywane przez jednostkę, grupę lub instytucję i mogą mieć negatywne lub pozytywne konsekwencje. Nieświadome uprzedzenia to stereotypy społeczne dotyczące pewnych grup ludzi, które jednostki tworzą poza swoją świadomością. Każdy człowiek posiada nieświadome przekonania na temat różnych grup społecznych i tożsamościowych, a uprzedzenia te wynikają z tendencji do organizowania świata społecznego poprzez kategoryzację.

Ogólnie rzecz biorąc, nieświadome uprzedzenia są obecne w samym wewnętrznym rdzeniu osobowości, a kluczowym działaniem nie jest walka z nimi, ale uznanie ich obecności i zwiększenie naszej zdolności do podejmowania decyzji i działań, na które nie mają wpływu ukryte uprzedzenia i postawy.

Gra ma na celu uwidocznienie własnych nieświadomych uprzedzeń, a tym samym stworzenie podstaw do skutecznego rozpoznawania tych uprzedzeń i postaw w naszym codziennym życiu.

Gra nie wymaga specjalnego przygotowania, dlatego jest łatwa do przeprowadzenia.

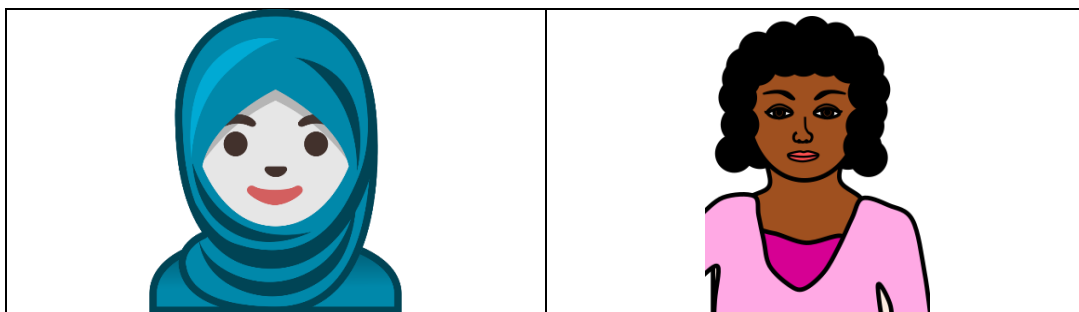
02 OPIS ĆWICZENIA

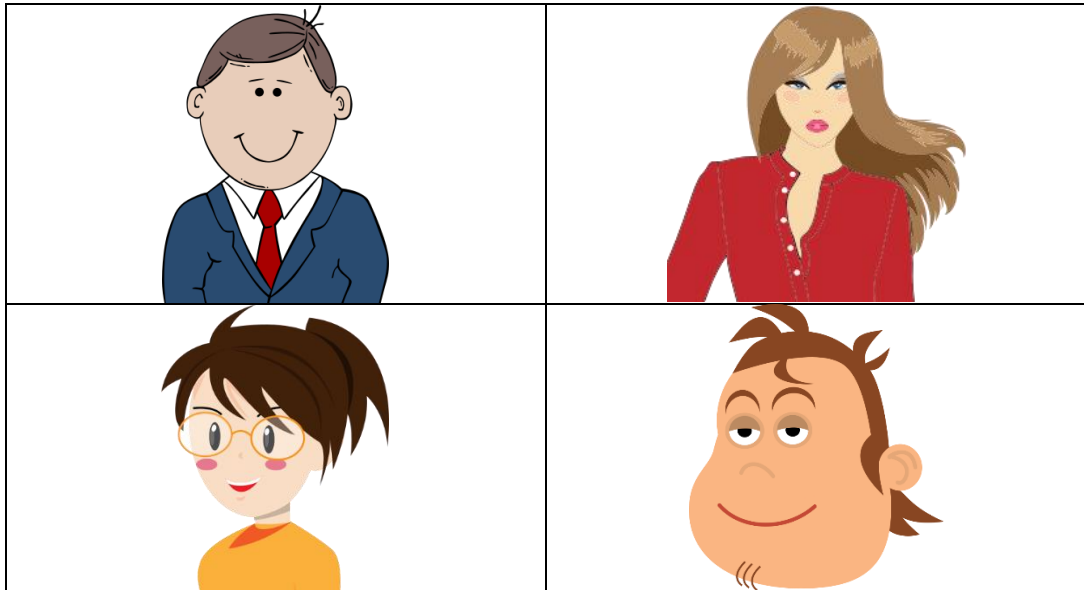
- ❖ Częścią tego ćwiczenia jest podręcznik do gry z krótką i wyczerpującą instrukcją.
- ❖ Sama gra składa się z 12 kart, z których sześć kart przedstawia twarze i osoby z kreskówek, a pozostałe sześć kart ma nadrukowane nazwy zawodów. W trakcie gry gracze muszą dopasować każdą kartę twarzy/osoby do karty pracy, która ich zdaniem najlepiej pasuje.
- ❖ Zaleca się grę w mniejszych grupach od dwóch do czterech graczy, ponieważ zachęca się do dyskusji na temat i głośniejszych myśli podczas gry. Można jednak grać również samodzielnie.
- ❖ Dodatkowo narzędzie oferuje krótki opis, który zawiera dalsze wyjaśnienia. Uwaga: Do tego opisu można zajrzeć dopiero po zakończeniu gry!

Projekt gry / karty:

Wszystkie grafiki zaczerpnięte ze strony <https://openclipart.org/> (Międzynarodowy projekt udostępnia cliparty na licencji public domain jako pliki graficzne (w formacie PNG) do pobrania w regulowanej rozdzielczości).

I. Face Cards





II. Karty pracy

Bankier	Stylista fryzur
Personel sprzątający	Nauczyciel
Elektryk	Personel pielęgniarSKI

III. Materiały pomocnicze do wyjaśnienia

Skoro czytasz ten opis, to znaczy, że już zakończyłeś grę. Z pewnością niektóre karty twarzy łatwiej było połączyć z nazwą stanowiska niż inne. W swojej grupie przypisaliście teraz każdą twarz do zawodu, który waszym zdaniem najlepiej pasuje do odpowiadającej jej osoby.

Być może zgodziliście się, że dobrze ubrany mężczyzna w garniturze musi być bankierem, a pani w okularach - nauczycielką. Ponieważ zostałeś poproszony o przedyskutowanie swoich decyzji z członkami zespołu i aktywne uzasadnienie swoich myśli, z pewnością wymyśliłeś świetne wyjaśnienie swojego zadania.

? **Ale:** A gdyby mężczyzna w garniturze był elektrykiem, a kobieta w *Hijabi* bankierem? Czy pasowałyby to do Twoich z góry przyjętych wyobrażeń i nieświadomych przekonań na temat różnych grup społecznych i tożsamości?

! Sposób, w jaki dopasowałeś każdą osobę do karty pracy, mógł bardzo dobrze wpłynąć na **Nieświadome Upředzenia**. Upředzenie to nasze przekonanie o tym, jak rzeczy wyglądają lub powinny wyglądać, nawet jeśli nie jest ono dokładne. W odniesieniu do ludzi przekonanie to nazywa się upředzeniem, co oznacza osądzanie kogoś bez znajomości jego pochodzenia.

💡 Oto trzy rzeczy, które warto wynieść z tego ćwiczenia:

- ✓ **Nigdy nie oceniamy książki po okładce:** Jeśli oceniamy ludzi na podstawie ich wyglądu lub innych cech fizycznych, nie traktujemy ich w sposób sprawiedliwy.
- ✓ **Zawsze kwestionuj swoje myśli i decyzje:** Czasami zrobienie kroku wstecz i przemyślenie sytuacji może pomóc w wyjaśnieniu spraw.
- ✓ **Poszukaj porady u przyjaciół i rodziny:** Czasami rozmowa o rzeczach z bliskimi może pomóc nam stać się bardziej świadomymi naszych upředzeń.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący muszą najpierw rozdać graczom materiały, aby rozpocząć grę. Ponieważ instrukcja gry z krótkimi opisami jest częścią tego ćwiczenia, gracze powinni postępować zgodnie z instrukcjami i rozpocząć grę. W przypadku pytań, prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Zaleca się jednak, by nie wtrącali się do gry i pozwolili młodym dorosłym na samodzielne rozwiązywanie problemów. W trakcie gry prowadzący mogą interweniować tylko wtedy, gdy jest to absolutnie konieczne, na przykład, gdy członkowie grupy nie angażują się nawzajem lub gdy gracze utknęli i nie wiedzą, jak postępować. W sumie oczekuje się, że ćwiczenie będzie grą opartą na

współpracy, wymagającą dyskusji i pracy zespołowej. Dlatego prowadzący powinni zachęcać graczy do prawdziwego zaangażowania się w narzędzie. Co najważniejsze, prowadzący muszą zwrócić uwagę na to, że podręcznik, który zawiera wyjaśnienia, jest oglądany dopiero **po** zakończeniu gry.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Oto opis krok po kroku, jak należy wdrożyć ćwiczenie:

- (1) Prowadzący muszą rozdać pudełko/torbę z kartami do gry i instrukcją gry.
- (2) Gracze muszą przeczytać instrukcję i zrozumieć jej treść.
- (3) Instrukcje są następujące:
 - ❖ Sama gra składa się z 12 kart, z których sześć kart przedstawia twarze i osoby z kreskówek, a pozostałe karty mają nadrukowane nazwy zawodów. W trakcie gry proszę dopasować każdą kartę twarzy/osoby do karty pracy, która Twoim zdaniem najlepiej pasuje.
 - ❖ Zaleca się rozgrywanie gry w mniejszych grupach od dwóch do czterech graczy. Zachęcamy do głośnego myślenia i dyskusowania o swoich przemyśleniach z pozostałymi członkami grupy! Jeśli jednak wolisz grać samodzielnie, zapraszamy do tego.
 - ❖ Przed rozpoczęciem gry upewnij się, że ustawisz licznik czasu na maksymalnie 15 minut.
 - ❖ Dodatkowo znajduje się tam opis, który zawiera wyjaśnienia. Uwaga: Do tego handoutu można zajrzeć dopiero po zakończeniu gry!
- (4) Gra rozpoczyna się i kończy maksymalnie po 15 minutach. Gracze są bardzo zachęceni w trakcie gry do dyskusowania o swoich przemyśleniach i opiniach.
- (5) Po zakończeniu gry gracze muszą przeczytać podręcznik, który dostarczy dalszych wyjaśnień dotyczących nieświadomych uprzedzeń oraz tego, w jakim stopniu gra jest przydatna do trenowania świadomości.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Gra ma na celu uwidocznienie własnych nieświadomych uprzedzeń, a tym samym stworzenie podstaw do skutecznego rozpoznawania tych uprzedzeń i postaw w naszym

codziennym życiu. Dopasowując twarze z kreskówki do nazw stanowisk, gracze aktywnie stosują swoje (nieuświadomione) uprzedzenia, przekonania i stereotypy. Po zakończeniu gry i przeczytaniu instrukcji z wyjaśnieniami, gracze będą świadomi tych stereotypowych przekonań. Stanowi to fundament dla świadomego myślenia. Gra pozwoli graczom, w tym przypadku młodym dorosłym, zakwestionować ich własne z góry założone opinie, które często są zakorzenione w nieświadomych uprzedzeniach.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Sama gra składa się z instrukcji do gry, 12 kart oraz handoutu, który zawiera objaśnienia i dalsze wyjaśnienia po zakończeniu rozgrywki.

Nie jest potrzebny żaden dodatkowy materiał.

07

ŹRÓDŁA

Uniwersytet Kalifornijski w San Francisco: Office of Diversity and Outreach. *Unconscious Bias Training*. n.d., <https://diversity.ucsf.edu/programs-resources/training/unconscious-bias-training>. Dostęp 10/18/2022.

Wilson, David i Sasha Blakeley. "Bias Lesson for Kids: Definition & Examples." *Study.com*, 05/18/2021, study.com/academy/lesson/bias-lesson-for-kids-definition-examples.html. Dostęp 10/18/2022.

W przypadku grafiki: <https://openclipart.org/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Nieświadome uprzedzenia Quiz



RAMY CZASOWE

10-15 minut



MATERIAŁY

Sama gra składa się z instrukcji do gry oraz sześciu kart (każda z nich ma nadruk na obu stronach). Nie jest potrzebny żaden dodatkowy materiał.



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-4

01

ZARYS OGÓLNY

University of California San Francisco definiuje nieświadome uprzedzenia w następujący sposób:

Uprzedzenie jest to uprzedzenie na korzyść lub przeciwko jednej rzeczy, osobie lub grupie w porównaniu z inną, zazwyczaj w sposób, który jest uważany za niesprawiedliwy. Uprzedzenia mogą być utrzymywane przez jednostkę, grupę lub instytucję i mogą mieć negatywne lub pozytywne konsekwencje. Nieświadome uprzedzenia to stereotypy społeczne dotyczące pewnych grup ludzi, które jednostki tworzą poza swoją świadomością. Każdy człowiek posiada nieświadome przekonania na temat różnych grup społecznych i tożsamościowych, a uprzedzenia te wynikają z tendencji do organizowania świata społecznego poprzez kategoryzację.

Ogólnie rzecz biorąc, nieświadome uprzedzenia są obecne w samym wewnętrznym rdzeniu osobowości, a kluczowym działaniem nie jest walka z nimi, ale uznanie ich obecności i zwiększenie naszej zdolności do podejmowania decyzji i działań, na które nie mają wpływu ukryte uprzedzenia i postawy.

Gra ma na celu uwidocznienie własnych nieświadomych uprzedzeń, a tym samym stworzenie podstaw do skutecznego rozpoznawania tych uprzedzeń i postaw w naszym codziennym życiu.

Gra nie wymaga specjalnego przygotowania, dlatego jest łatwa do przeprowadzenia.

- ❖ Częścią tego narzędzia jest podręcznik do gry z krótką i wyczerpującą instrukcją.
- ❖ Sama gra składa się w sumie z sześciu kart, które są nadrukowane po obu stronach (z przodu i z tyłu). Na przedniej stronie każdej karty znajduje się pytanie i dwie do trzech możliwych odpowiedzi. Na odwrocie każdej karty znajduje się odpowiednie wyjaśnienie, które zawiera prawidłową odpowiedź na pytanie.
- ❖ Zaleca się grę w mniejszych grupach od dwóch do czterech graczy, ponieważ zachęca się do dyskusji na temat i głośnych myśli podczas gry. Można jednak grać również w pojedynkę.

Projekt kart:

KARTA NR	PRZÓD	TYŁ
1	<p>Naukowcy stwierdzili, że osoby najlepiej wyglądające zarabiają średnio w ciągu swojego życia dużo więcej pieniędzy niż osoby mniej atrakcyjne.</p> <p>Czy to stwierdzenie to:</p> <p>a) Prawda? b) Fałsz?</p>	<p>To stwierdzenie jest prawdziwe.</p> <p>Dobrze wyglądający ludzie zarabiają średnio więcej pieniędzy niż mniej atrakcyjne jednostki.</p> <p>Ekonomista Daniel Hamermesh w książce <i>Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful</i> twierdzi, że piękni ludzie zarabiają średnio w ciągu swojego życia o 250 tys. dolarów więcej niż mniej atrakcyjni.</p>
2	<p>Jaki procent menedżerów zatrudniających w Wielkiej Brytanii przyznaje się do negatywnego nastawienia do osób o określonych (regionalnych lub zagranicznych) akcentach?</p> <p>a) 80% b) 5% c) 30%</p>	<p>Odpowiedź a) jest prawidłowa.</p> <p>Brytyjska firma prawnicza przeprowadziła badanie, w którym 80% brytyjskich menedżerów przyznało się do dyskryminowania ludzi na podstawie akcentów regionalnych.</p> <p>Słuchanie kogoś mówiącego z obcym akcentem sprawia, że ludzkie mózgi pracują ciężiej, co może prowadzić do niezamierzonej dyskryminacji osób komunikujących się w językach innych niż ich własny - sugerują nowe badania.</p>

3	<p>W Ameryce szacuje się, że tylko 14,5% mężczyzn posiada tę cechę. Posiada ją jednak prawie 60% prezesów firm z listy Fortune 500.</p> <p>Co to jest?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dyplom ukończenia studiów b) Wysokość wzrostu powyżej 1,80 m c) IQ powyżej 130 	<p>Odpowiedź b) jest prawidłowa.</p> <p>Badania mówią nam, że ludzie mają bardziej pozytywne reakcje na osoby, które są wysokie. Jest to jeden z rodzajów nieświadomych uprzedzeń związanych z wyglądem fizycznym, który może prowadzić do błędnych wrażeń i wniosków.</p>
4	<p>Grupa naukowców w Ameryce wysłała do 127 profesorów dwa fikcyjne podania o pracę na stanowisko kierownika laboratorium.</p> <p>Obie kandydatki miały po 22 lata, takie same oceny i takie same referencje. Jedyna różnica polegała na tym, że jeden miał na imię "John", a drugi "Jennifer".</p> <p>Czy domyślasz się, co się stało?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 'Jennifer' miała większe szanse na zatrudnienie niż 'John', z wyższym wynagrodzeniem początkowym. b) Zarówno "John" jak i "Jennifer" mieli takie samo prawdopodobieństwo zatrudnienia i taką samą pensję początkową. c) 'John' miał większe szanse na zatrudnienie niż 'Jennifer', z wyższym wynagrodzeniem początkowym. 	<p>Odpowiedź c) jest prawidłowa.</p> <p>Według badania przeprowadzonego w 2012 roku przez Uniwersytet Yale, kandydaci płci męskiej mieli większe szanse na zatrudnienie i wyższe wynagrodzenie niż kandydatki. Dzieje się tak pomimo posiadania skądinąd identycznych cech.</p> <p>Ma to częściowo swoje źródło w zjawisku Uprzedzenia Płci, które odnosi się do osoby, która jest traktowana inaczej na podstawie jej rzeczywistej lub postrzeganej tożsamości płciowej, co może prowadzić do poważnej nierówności między mężczyznami i kobietami, zwłaszcza w świecie biznesu.</p>
5	<p>Kandydaci o ciemnej karnacji często mają mniejsze szanse na otrzymanie pracy, o którą się ubiegali, niż kandydaci o jasnej karnacji.</p> <p>Czy to stwierdzenie to</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prawda? b) Fałsz? 	<p>To stwierdzenie jest prawdziwe.</p> <p>Badanie przeprowadzone przez University of Georgia pokazuje, że ciemnoskórzy Afroamerykanie znajdują się w bardzo niekorzystnej sytuacji, gdy ubiegają się o pracę, w porównaniu z kandydatami o jaśniejszej skórze.</p> <p>Ma to swoje korzenie w <i>koloryzmie</i>. Koloryzm można określić jako "dyskryminację osób o ciemnym kolorze skóry, zazwyczaj wśród osób z tej samej grupy etnicznej lub rasowej." Jest to jeden z rodzajów nieświadomych uprzedzeń.</p>
		<p>Odpowiedź c) jest prawidłowa.</p>

6	<p>Ojciec i syn uczestniczyli w wypadku samochodowym, w którym ojciec zginął, a syn został ciężko ranny. Ojciec zmarł na miejscu wypadku. Syn został przewieziony karetką do szpitala i trafił na izbę przyjęć. Przyjechał chirurg i po zobaczeniu pacjenta zawołał "O mój Boże, to mój syn!".</p> <p>Jak można wytłumaczyć tę sytuację?</p> <p>a) Mężczyzna w samochodzie ma dziecko, ale dziecko w samochodzie nie jest jego.</p> <p>b) Ojciec i syn uczestniczyli w dwóch różnych wypadkach samochodowych.</p> <p>c) Chirurg jest matką dziecka.</p>	<p>Chirurg w opowiadaniu jest kobietą i matką chłopca.</p> <p>W przypadku tej zagadki większość ludzi ignoruje prawdopodobieństwo, że chirurg jest kobietą. Dzieje się tak z powodu Uprzedzeń Płci i istniejących stereotypów dotyczących płci. Stereotypy te prowadzą do tego, że społeczeństwo przypisuje kompetencje raczej mężczyznom niż kobietom.</p>
---	---	---

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Aby rozpocząć grę, prowadzący muszą najpierw rozdać graczom instrukcje. Ponieważ częścią tego narzędzia jest instrukcja gry z krótkimi instrukcjami, oczekuje się, że gracze samodzielnie zastosują się do instrukcji i rozpoczną grę. W przypadku pytań, prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Zaleca się jednak, by nie wtrącali się do gry i pozwolili młodym dorosłym na samodzielne rozwiązywanie problemów. Podczas całego procesu gry prowadzący mogą interweniować tylko wtedy, gdy jest to absolutnie konieczne, na przykład, gdy członkowie grupy nie angażują się ze sobą. W sumie, quiz ma być grą opartą na współpracy, wymagającą dyskusji i pracy zespołowej. Dlatego moderatorzy powinni zachęcać graczy do prawdziwego zaangażowania się w narzędzie. Co najważniejsze, moderatorzy muszą zwrócić uwagę na to, że tylna strona kart jest oglądana dopiero po uzgodnieniu odpowiedzi na każde pytanie.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Oto opis krok po kroku, jak należy wdrożyć narzędzie:

1. Prowadzący muszą rozdać pudełko z kartami do gry.
2. Gracze muszą przeczytać instrukcję i zrozumieć jej treść.
3. Instrukcje są następujące:

- ❖ Sama gra składa się z sześciu kart. Te sześć kart są nadrukowane zarówno na przedniej jak i tylnej stronie. Na przedniej stronie każdej karty gracze mogą przeczytać sześć różnych scenariuszy, które zawierają pytanie z dwoma lub trzema możliwymi odpowiedziami na końcu. Dopiero po wspólnym ustaleniu właściwej odpowiedzi, gracze mogą odwrócić kartę i przeczytać jej tylną stronę. Tam znajdą właściwe rozwiązanie oraz krótkie wyjaśnienie lub dodatkowe informacje służące wyjaśnieniu.
- ❖ Zaleca się rozgrywanie gry w mniejszych grupach od dwóch do czterech graczy. Wolno Wam głośno myśleć i dyskutować o swoich przemyśleniach z pozostałymi członkami grupy! Jeśli jednak wolisz grać samemu, zapraszamy do tego.
- ❖ Przed rozpoczęciem gry upewnij się, że ustawisz licznik czasu na maksymalnie 15 minut.

4. Gra rozpoczyna się i kończy maksymalnie po 15 minutach. Przez cały czas trwania gry gracze są bardzo zachęceni do dyskusji na temat swoich przemyśleń i opinii.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Ten quiz ma na celu podkreślenie skutków nieświadomych uprzedzeń w życiu codziennym, a zwłaszcza w sferze zawodowej. Odpowiadając na różne scenariusze i pytania związane z uprzedzeniami, gracze mogą zidentyfikować swoje własne przekonania i stereotypy. Ponieważ karty oferują również wyjaśnienia i dalsze definicje, gracze mogą pogłębić swoją wiedzę na temat nieświadomych uprzedzeń i ich wpływu. Będą świadomi własnych stereotypowych przekonań i błędnych założeń, co stanowi fundament dla rozumnego myślenia.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Sama gra składa się z podręcznika do gry wraz z instrukcją oraz sześciu kart.

Nie jest potrzebny żaden dodatkowy materiał.

Barlow, Rich. "BU Research: A Riddle Reveals Depth of Gender Bias." *BU Today*, 01/16/2014, <https://www.bu.edu/articles/2014/bu-research-riddle-reveals-the-depth-of-gender-bias/>. Dostęp 11/04/2022.

Daniels, Bisi. "Dlaczego wielu prezesów to wysocy ludzie? Wysokość sprawy." *Premium Times*, 05/15/2016, <https://www.premiumtimesng.com/entertainment/naija-fashion/203429-many-ceos-tall-people-height-matter-bisi-daniels.html>. Dostęp 11/02/2022.

Gray, Richard. "Dlaczego ludzie dyskryminują mówców z obcym akcentem?". *Horizon - The EU Research & Innovation Magazine*, 01/21/2019, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/horizon-magazine/why-do-people-discriminate-against-speakers-foreign-accents>. Dostęp 11/04/2022.

"Test Yourself for Hidden Bias". *Learning for Justice*, b.d., <https://www.learningfor-justice.org/professional-development/test-yourself-for-hidden-bias>. Dostęp 11/04/2022.

Uniwersytet Kalifornijski w San Francisco: Office of Diversity and Outreach. *Unconscious Bias Training*. n.d., <https://diversity.ucsf.edu/programs-resources/training/unconscious-bias-training>. Dostęp 10/18/2022.

Wilson, David i Sasha Blakeley. "Bias Lesson for Kids: Definition & Examples." *Study.com*, 05/18/2021, study.com/academy/lesson/bias-lesson-for-kids-definition-examples.html. Dostęp 10/18/2022.



4Talents

Różnorodność kulturowa

Opracowane przez:



01 Definicja



Różnorodność kulturowa Czym jest kultura?

Można powiedzieć, że kultura jest naszym systemem orientacji, który pomaga nam intuicyjnie odnaleźć drogę przez świat niczym GPS. Często nie zdajemy sobie sprawy z tego, że kultura kieruje naszymi spostrzeżeniami i ocenami. W rzeczywistości nie możemy uniknąć postrzegania otaczającego nas świata przez nasze własne "kulturowe okulary", czyli z naszej własnej perspektywy. Kultura jest czymś, co dzielimy z innymi i możemy obserwować formy zachowania typowe dla danego narodu, społeczeństwa, organizacji czy grupy.

Zastrzeżenie: Oczywiście, istnieje **ryzyko stereotypów**, gdy ktoś próbuje przypisać, jakie są "typowe" zachowania. Należy jednak pamiętać, że standardy kulturowe opierają się na tym, co można **zaobserwować** i co **jest uważane za "normalne"** dla większości członków danej kultury. Należy pamiętać, by podchodzić do innej kultury nie patrząc na nią przez pryzmat własnej kultury, ale obserwując ją neutralnie i odracając osądy.

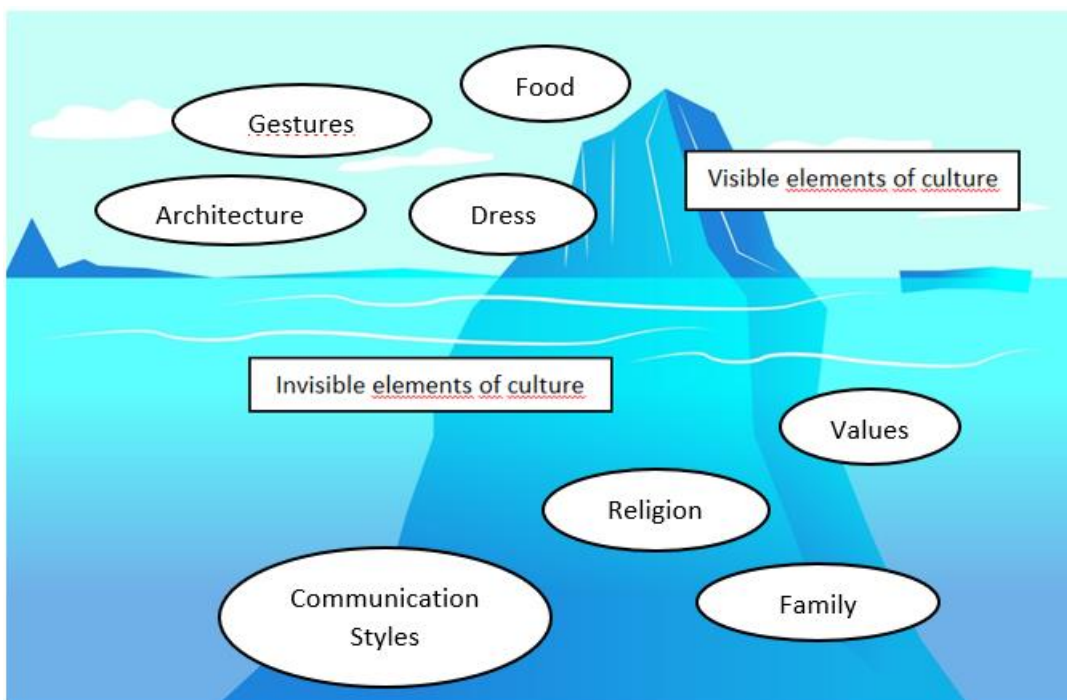
02 Cele



- Zrozumienie pojęcia "kultura"
- Opracowanie strategii zwiększania świadomości kulturowej
- Zrozumienie wyzwań związanych z komunikacją międzykulturową

03

Jak to działa?



<https://pixabay.com/de/illustrations/eisberg-wasser-blau-ozean-eis-1421411/>

Łatwym sposobem na wyobrażenie sobie kultury jest wizualizacja góry lodowej z widocznym czubkiem i niewidoczną częścią pod powierzchnią wody. Widoczny wierzchołek zawiera wszystkie obszary kultury, które możemy dostrzec w sensie fizycznym, takie jak architektura, ubiór, jedzenie, gesty, praktyki dewocyjne i wiele innych.

Dolna część góry lodowej obejmuje takie elementy jak przekonania, wartości i postawy, na przykład tolerancję na ryzyko, style komunikacji, rozumienie zasad, reguły relacji, podejście do rodziny, podejście do różnic między płciami, przekonania religijne i inne.

04

Jak mogę to zdobyć?



"Dlaczego muzułmańskie kobiety noszą chusty?" lub "Czy słusznie jest mieć chrześcijański krzyż w sali lekcyjnej w szkole?". - To są kwestie międzykulturowe, o których ludzie często dyskutują.

Ludzie często spierają się o elementy związane z widocznymi elementami kultury, jak chusty czy krzyże. Jednak w wielu przypadkach prawdziwa przyczyna konfliktu leży w niewidocznych, często nieuświadomionych elementach kultury. Dopiero gdy będziesz tego świadomy i zrozumiesz niewidzialne elementy własnej kultury, kultura innych ludzi będzie miała dla Ciebie prawdziwy sens.

05

Jak się rozwijać?



Oto kilka wskazówek, jak zwiększyć świadomość międzykulturową:

- Zastanów się nad własnymi wartościami kulturowymi - Zadaj sobie pytania takie jak
 - "Jak ważne jest dla mnie, aby przyjaciele przybyli na czas na umówione spotkanie?"
 - "Czy daję innym negatywną informację zwrotną, dobierając bezpośrednie słowa?"
 - "Ile osób liczy mój krąg rodzinny?"
 - "Jak moje otoczenie pokazuje status społeczny?"
- Uświadom sobie swój osobisty stosunek do wartości kulturowych.
- Interesuj się normami kulturowymi i wartościami innych - Zadawaj innym ludziom pytania, np.
 - "Jak ważne jest dla Ciebie, aby przyjaciele przychodzili na czas na umówione spotkanie?"
 - "Czy dajesz innym informację zwrotną, dobierając bezpośrednie słowa?"
 - "Ile osób liczy twój krąg rodzinny?"
 - "W jaki sposób twoje otoczenie pokazuje status społeczny?"

- Bądź otwarty na nowe doświadczenia międzykulturowe - Aktywnie podchodź do innych ludzi o innym pochodzeniu niż Twoje. Oczekuj, że będziesz zaskoczony nowymi spotkaniami.
- Słuchaj uważnie i daj przestrzeń temu, co twój partner ma do powiedzenia, nawet jeśli oznacza to zrobienie kroku w tył.

Złota zasada może brzmieć: W sytuacjach komunikacji międzykulturowej pomocna jest próba przyjęcia perspektywy osoby, z którą się rozmawia. Może to zwiększyć empatię wobec wyzwań, jakie wszyscy ludzie muszą podjąć, komunikując się w nowym środowisku.

06 Główny problem do pokonania



LaRay M. Barna (1991, s. 345f.) zidentyfikował sześć potknięć, które mogą prowadzić do nieporozumień międzykulturowych:

- **Założenie o podobieństwach:** Ludzie mają wspólne potrzeby biologiczne i społeczne. Nie oznacza to jednak, że wszyscy dzielimy ten sam zestaw wartości i postaw.
- **Różnice językowe:** Nie mówienie "tym samym" językiem może również oznaczać, że mamy inny sposób mówienia, inny dobór słów lub przypisywanie znaczeń. Te bariery językowe mogą istnieć nawet wtedy, gdy ludzie posługują się jednym wspólnym językiem.
- **Niewerbalne błędne interpretacje:** Gesty i inne ruchy ciała mogą być równie znaczące jak język werbalny. Nieumiejętność ich odczytania może prowadzić do nieporozumień w komunikacji.
- **Prekoncepcje i stereotypy:** Stereotypy zmniejszają złożoność naszego świata i pomagają nam zrozumieć, co dzieje się wokół nas. Ale mogą też prowadzić do tendencyjnego i zbyt uproszczonego spojrzenia na otaczający nas świat.
- **Tendencja do oceniania:** W naturze człowieka leży aprobowanie i dezaprobowanie opinii, wartości i zachowań. Istnieje jednak ryzyko, że będziemy oceniać innych według własnego zestawu standardów. Ale czy zawsze mamy pewność, że mamy rację?
- **Wysoki lęk:** stres często prowadzi do powstania mechanizmów obronnych, które utrudniają właściwą interpretację danej sytuacji.

Te potknięcia mogą wydawać się trudne do pokonania. Dobra wiadomość jest taka, że zrozumienie międzykulturowe jest procesem uczenia się, który można wytrenować. Świadomość, że istnieją przeszkody, to pierwszy krok we właściwym kierunku.

07 Źródła



Barmeyer, C. (2012). *Taschenlexikon Interkulturalität*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Barna, L. M. (1991). Potknięcia w komunikacji międzykulturowej. W: L.A. Samovar, and E. Porter, ed., *Intercultural Communication. A Reader*, 6th ed., Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, s. 345-353.

Tomasz, A. (2010). Kultura i normy kulturowe. W: A. Thomas, E.-U. Kinast i S. Schroll-Machl, ed., *Handbook of Intercultural Communication and Cooperation*, vol.1, 2nd ed. Göttingen: Vanderhoeck & Rupprecht, s. 22.

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Co pierwsze?



RAMY CZASOWE

10-15 minut



MATERIAŁY

Sama gra składa się z instrukcji gry wraz z instrukcją oraz kart/zdjęć 5 x 2.



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-4

01

ZARYS OGÓLNY

Różnorodność kulturową można zdefiniować w następujący sposób:

Różnorodność kulturowa polega na docenianiu faktu, że społeczeństwo składa się z wielu różnych grup o różnych zainteresowaniach, umiejętnościach, talentach i potrzebach. Oznacza to również, że uznajesz, iż ludzie w społeczeństwie mogą mieć inne przekonania religijne i orientację seksualną niż Ty.

Różnorodność kulturowa ma znaczenie, ponieważ gdy zrozumiemy lub przynajmniej spróbujemy zrozumieć inne kultury, systemy wierzeń i indywidualne doświadczenia życiowe, możemy pomóc uczynić nasz świat bardziej stabilnym, pokojowym miejscem.

Ta gra ma na celu wspieranie różnorodności kulturowej poprzez oferowanie wglądu w inne kultury i pomaganie graczom, aby umieli umieścić różne kultury w odniesieniu do siebie. W ten sposób poszerza się ich indywidualne perspektywy i sprawia, że są ciekawi poznawania i doceniania innych kultur.

Gra nie wymaga specjalnego przygotowania, dlatego jest łatwa do przeprowadzenia.

02 OPIS ĆWICZENIA

- ❖ Częścią tego narzędzia jest podręcznik do gry z krótką i wyczerpującą instrukcją.
- ❖ Sama gra składa się z pięciu zestawów po dwa obrazki. Obrazki te przedstawiają ważne daty kulturowe, wydarzenia, przedmioty,
- ❖ Zadanie polega na rozstrzygnięciu, które z dwóch wydarzeń/obiektów/..., o których mowa, miało miejsce jako pierwsze w historii świata. Właściwe rozwiązanie można znaleźć na odwrocie każdego obrazka, który przedstawia wydarzenie/przedmiot, który był pierwszy w historii.
- ❖ Zaleca się grę w mniejszych grupach od dwóch do czterech graczy, ponieważ zachęca się do dyskusji na temat i głośniejszych myśli podczas gry. Jednak samodzielna gra jest również możliwa.

Projekt:

SET NO	OBRAZEK 1	OBRAZEK 2	ODPOWIEDŹ
1	 <p>Kanapki</p>	 <p>Stany Zjednoczone Ameryki</p>	<p>Fot. 1:</p> <p>Earl of Sandwich jest uważany za wynalazcę kanapki w około 1762 roku, podczas gdy był zbyt zajęty, aby opuścić stół do gry, aby zjeść. USA zostało założone 4 lipca 1776 roku.</p>
2	 <p>Hinduizm</p>	 <p>Chrześcijaństwo</p>	<p>Fot. 2:</p> <p>Według wielu uczonych, hinduizm jest najstarszą religią świata, której korzenie i zwyczaje sięgają ponad 4.000 lat wstecz. Obecnie, z około 900 milionami wyznawców, hinduizm jest trzecią co do wielkości religią po chrześcijaństwie i islamie.</p>

3



Wieża Eiffla



Mona Lisa

Fot. 3:

Mona Lisa została namalowana przez Leonarda da Vinci w 1503 roku. Dziś jest częścią stałej ekspozycji w Luwrze, najświetniejszym paryskim muzeum sztuki. Wieża Eiffla została zbudowana, aby być jedną z głównych atrakcji na Światowych Targach w Paryżu w 1889 r.

4



Sztućce: łyżka, Widelec, Nóż



Pałeczki

Fot. 4:

Chińczycy zostali nauczeni posługiwania się pałeczkami na długo przed wynalezieniem w Europie łyżek i widelców (nóż jest starszy, nie jako instrument do spożywania posiłków, ale jako broń). Niektórzy Chińczycy używali pałeczek już w 1200 roku p.n.e. Ludzie w Cesarstwie Bizantyjskim używali widelców do jedzenia do około IV wieku naszej ery. Ale w zachodniej i północnej Europie nie było widelców na stole obiadowym aż do pewnego czasu w renesansie.



Boże Narodzenie



Hanukkah

Fot. 5:

Chanuka to żydowskie święto obchodzone 25. dnia Kislev w kalendarzu hebrajskim, które przypada w okolicach grudnia każdego roku. Chanuka powstała około dwustu lat przed Bożym Narodzeniem i jest czasami określana jako "Chanuka" lub "festiwal świateł".

03**INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO**

Aby rozpocząć grę, prowadzący muszą najpierw rozdać graczom instrukcje. Ponieważ częścią tego ćwiczenia jest instrukcja gry z krótkimi opisami, oczekuje się, że gracze samodzielnie zastosują się do instrukcji i rozpoczną grę. W przypadku pytań, prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Zaleca się jednak, by nie wtrącali się do gry i pozwolili młodym dorosłym na samodzielne rozwiązywanie problemów. Podczas całego procesu gry prowadzący mogą interweniować tylko wtedy, gdy jest to absolutnie konieczne, na przykład, gdy członkowie grupy nie angażują się. W sumie oczekuje się, że gra będzie grą zespołową, która wymaga dyskusji i pracy w grupie. Dlatego prowadzący powinni zachęcać graczy do prawdziwego zaangażowania się w narzędzie. Co najważniejsze, prowadzący muszą zwrócić uwagę na to, że tylna strona kart jest oglądana dopiero po uzgodnieniu jednego obrazka.

04**REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY**

Oto opis krok po kroku, jak należy wdrożyć narzędzie:

1. Prowadzący muszą rozdać pudełko z pięcioma zestawami obrazków.
2. Gracze muszą przeczytać instrukcję i zrozumieć jej treść.

3. Instrukcje są następujące:

- ❖ Sama gra składa się z pięciu zestawów po dwa obrazki każdy. Obrazki te przedstawiają wydarzenia/przedmioty lub inne treści związane z kulturą. Dopiero po wspólnym ustaleniu, które z tych zdjęć przedstawia wydarzenie/przedmiot/, które miało miejsce jako pierwsze w historii świata, gracze mogą odwrócić odpowiadające im dwa zdjęcia. Na odwrocie właściwego zdjęcia znajdą rozwiązanie i krótkie wyjaśnienie / dalsze informacje służące wyjaśnieniu.
- ❖ Zaleca się rozgrywanie gry w mniejszych grupach od dwóch do czterech graczy. Wolno Wam głośno myśleć i dyskutować o swoich przemyśleniach z pozostałymi członkami grupy! Jeśli jednak wolisz grać samemu, zapraszamy do tego.
- ❖ Przed rozpoczęciem gry upewnij się, że ustawisz licznik czasu na maksymalnie 15 minut.

4. Gra rozpoczyna się i kończy maksymalnie po 15 minutach. Gracze są bardzo zachęceni w trakcie gry do dyskusowania o swoich przemyśleniach i opiniach.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Kultura jest różnorodna. Ćwiczenie to, oznacza więc zilustrowanie różnorodności i fenomenów różnych kultur poprzez zadanie prostego pytania "Co było pierwsze?". Zaskakująca może być informacja, że Stany Zjednoczone są młodsze od pomysłu kanapki lub że pałeczki były używane w azjatyckich częściach świata na długo przed tym, zanim Europejczycy w ogóle wiedzieli o widelcach czy łyżkach. Angażując się w to narzędzie, gracze dowiedzą się ciekawych faktów o kulturze w odniesieniu do historii. Ostatecznie, ta gra poszerzy ich horyzonty i wzbogaci ich wiedzę kulturową, która funkcjonuje jako podstawa do traktowania innych kultur z szacunkiem i uznaniem.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Nie jest potrzebny żaden dodatkowy materiał.

Hemens, Aaron. "Kultura, różnorodność ważne dla młodych ludzi: badanie". *New Canadian Media*, 05/26/2022, <https://newcanadianmedia.ca/culture-diversity-important-to-young-people-study/>. Dostęp 11/30/2022.

Młody Szkot. *What is Cultural Diversity?* b.d., <https://young.scot/get-informed/national/what-is-cultural-diversity>. Dostęp 11/30/2022.

Zdjęcia: www.pexels.com

NAZWA ĆWICZENIA: Nazwij to



RAMY CZASOWE

20-35 minut



MATERIAŁY

Sama gra składa się z instrukcji oraz jednego kwestionariusza na gracza.



LICZEBNOŚĆ GRUPY

2-8

01

ZARYS OGÓLNY

Różnorodność kulturową można zdefiniować w następujący sposób:

Różnorodność kulturowa odnosi się do różnorodności kultur, tradycji i przekonań, które istnieją w społeczeństwie lub społeczności. Może obejmować takie aspekty jak język, zwyczaje, wartości i sposoby życia, które są unikalne dla danej grupy ludzi. Różnorodność kulturowa może również obejmować różnice w rasie, pochodzeniu etnicznym, religii i innych cechach, które składają się na tożsamość kulturową danej grupy.

Różnorodność kulturowa ma znaczenie, ponieważ gdy zrozumiemy lub przynajmniej spróbujemy zrozumieć inne kultury, systemy wierzeń i indywidualne doświadczenia życiowe, możemy pomóc uczynić nasz świat bardziej stabilnym, pokojowym miejscem.

Imiona mają duże znaczenie kulturowe i często odzwierciedlają tożsamość, dziedzictwo i wartości danej osoby. W wielu kulturach imię osoby jest wybierane z wielką uwagą, ponieważ uważa się, że ma ono ogromny wpływ na jej życie i sposób, w jaki jest postrzegana przez innych. W niektórych przypadkach imię może być wybrane, aby odzwierciedlić historię rodziny lub tradycje kulturowe, np. nadanie dziecku imienia ukochanego przodka. W innych przypadkach imię może być wybrane, aby przekazać szczególnie znaczenie lub wyrazić nadzieje i aspiracje rodziców dla ich dziecka. Bez

względu na powód nadania imienia, jest ono często ściśle związane z tożsamością kulturową danej osoby i może stanowić źródło dumy i połączenia z jej dziedzictwem.

Gra nie wymaga specjalnego przygotowania, dlatego jest łatwa do przeprowadzenia.

02 OPIS ĆWICZENIA

- ❖ Częścią tego ćwiczenia jest podręcznik do gry z krótką i wyczerpującą instrukcją.
- ❖ Gra składa się z kwestionariusza, który musi być wypełniony indywidualnie przez każdego gracza.
- ❖ Po przeczytaniu instrukcji każdy gracz otrzymuje jedną ankietę, na którą musi odpowiedzieć samodzielnie. Korzystanie z zewnętrznych źródeł dodatkowych informacji, takich jak telefony komórkowe czy książki, jest bardzo wskazane i zapewnia pomyślny wynik gry.
- ❖ Po indywidualnym wypełnieniu kwestionariusza gracze wracają do swojej grupy i wszyscy prezentują swoje wnioski.
- ❖ Ta gra jest przeznaczona dla grup.

Projekt:

1. **Twoje pełne imię i nazwisko:**

2. **Kto i dlaczego nadał Ci imię?**

3. **Czy nazwa ma pochodzenie etniczne lub religijne? Skąd pochodzi?**

4. **Czy masz jakieś pseudonimy? Jak je zdobyłeś i co dla Ciebie znaczą?**

5. **Czy podoba Ci się Twoje imię? Dlaczego?**

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący muszą najpierw rozdać graczom narzędzie, aby rozpocząć grę. Ponieważ instrukcja gry z krótkimi instrukcjami jest częścią tego narzędzia, gracze powinni postępować zgodnie z instrukcjami i rozpocząć grę. W przypadku pytań, prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Zaleca się jednak, by nie wtrącali się do gry i pozwolili młodym dorosłym na samodzielne rozwiązywanie problemów. W trakcie całego procesu gry prowadzący mogą interweniować tylko w razie potrzeby. Faza pracy indywidualnej musi być prowadzona w spokojnej atmosferze, która pozwala graczom na skupienie się i koncentrację na pytaniach. Podczas kolejnej fazy grupowej prowadzący muszą przypominać graczom, aby traktowali się nawzajem z szacunkiem i zachęcać ich do słuchania siebie nawzajem, a także uczenia się od siebie.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Oto opis krok po kroku, jak należy wdrożyć narzędzie:

1. Prowadzący muszą rozdać kwestionariusze i instrukcje.
2. Gracze muszą przeczytać instrukcję i zrozumieć jej treść.
3. Instrukcje są następujące:
 - ❖ Sama gra składa się z kwestionariusza zawierającego łącznie pięć pytań. Gra jest podzielona na dwie części.
 - ❖ **Część I: Praca indywidualna** (max. 10-15min)
 - ➔ Każdy gracz musi indywidualnie znaleźć odpowiedzi na pytania zawarte w arkuszu. Jeśli nie są pewni niektórych pytań i informacji, mogą użyć swoich telefonów komórkowych, aby poszukać odpowiedzi.
 - ❖ **Część II: Faza grupowa** (max. 10-20min, w zależności od wielkości grupy)
 - ➔ Po wypełnieniu kwestionariusza gracze wracają do swojej grupy. Każda osoba dostaje 2 minuty na przedstawienie swoich ustaleń i opowiedzenie o swoich imionach oraz ich znaczeniu kulturowym i osobistym.
 - ❖ Ta gra jest przeznaczona wyłącznie dla grup.

- ❖ Przed rozpoczęciem gry należy pamiętać, aby w fazie pracy indywidualnej ustawić timer na maksymalnie 15 minut. Przed przedstawieniem swoich nazwisk każdy gracz musi ustawić timer na 2 minuty.
4. Gra rozpoczyna się i kończy maksymalnie po 35 minutach (w zależności od wielkości grupy).

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Imiona mają duże znaczenie kulturowe i często odzwierciedlają tożsamość, dziedzictwo i wartości danej osoby. W wielu kulturach imię osoby jest wybierane z wielką uwagą, ponieważ uważa się, że ma ono ogromny wpływ na jej życie i sposób, w jaki jest postrzegana przez innych. W niektórych przypadkach imię może być wybrane, aby odzwierciedlić historię rodziny lub tradycje kulturowe, np. nadanie dziecku imienia ukochanego przodka. W innych przypadkach imię może być wybrane, aby przekazać szczególne znaczenie lub wyrazić nadzieje i aspiracje rodziców dla ich dziecka. Bez względu na powód nadania imienia, jest ono często ściśle związane z tożsamością kulturową danej osoby i może stanowić źródło dumy i połączenia z jej dziedzictwem.

Ta gra nie tylko zmusza graczy do zajęcia się własną tożsamością i tłem kulturowym, ale także prowadzi ich do poznania tożsamości i tła kulturowego kolegów z drużyny. Gra ostatecznie poszerzy ich horyzonty i wzbogaci ich wiedzę kulturową, która funkcjonuje jako podstawa do pełnego szacunku i uznania traktowania i współistnienia innych kultur w społeczeństwie.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Nie jest potrzebny żaden dodatkowy materiał.

Dixon, Ella. "Imię osoby jest częścią jej tożsamości kulturowej". *The Examiner*, 06/01/2020, <https://www.examiner.com.au/story/6775843/how-different-cultures-name-their-children/>. Dostęp 12/20/2022.

Hemens, Aaron. "Kultura, różnorodność ważne dla młodych ludzi: badanie". *New Canadian Media*, 05/26/2022, <https://newcanadianmedia.ca/culture-diversity-important-to-young-people-study/>. Dostęp 11/30/2022.

Shearer, Carrie. "Cultural Identity And Your Name." *culturewizard*, n.d., <https://www.rw-3.com/blog/cultural-identity-and-your-name>. Dostęp 12/20/2022.

Młody Szkot. *What is Cultural Diversity?* b.d., <https://young.scot/get-informed/national/what-is-cultural-diversity>. Dostęp 11/30/2022.



4Talents

Samoświa- domość

Opracowane przez:



INDEPCIE

01

Definicja



Samowiedza / Samoświadomość. Kiedy mówimy o samoświadomości, mówimy o głębokim poznaniu siebie, umiejętności zrozumienia swoich emocji, wad, cech i problemów w każdym kontekście. Samoświadomość jest bardzo ważna dla rozwoju osobistego, regulacji emocji, relacji z innymi i osiągnięcia celów, które sobie stawiamy. Pomaga nam również wyznaczać realistyczne cele i umieć określić, gdzie jesteśmy w naszym życiu.

Jeśli chodzi o samoświadomość, niektórzy psychologowie postrzegają ją jako krok do samowiedzy, wzmacniającej krytyczne myślenie i podejmowanie decyzji, umiejętności, które często kojarzone są ze skutecznymi liderami.

Goleman stwierdza, że w samoświadomości umysł bada doświadczenia i odpowiadające im emocje. Goleman upraszcza pojęcie samoświadomości, definiując ją jako "bycie świadomym zarówno naszego stanu umysłu, jak i naszych myśli o tym stanie umysłu".

Krótko mówiąc, oba narzędzia pomagają nam zrozumieć, jacy jesteśmy, jaki jest system przekonań, na którym opieramy swoje życie i jak wpływa na nas, gdy przez niego postrzegamy świat zewnętrzny.

02

Cele



W 2021 roku firma konsultingowa McKinsey & Company opublikowała wyniki badania przeprowadzonego wśród 18 tysięcy osób na temat tego, jakie były najważniejsze talenty lub umiejętności pracowników przyszłości, a jednym z nich była umiejętność rozumienia własnych emocji i motywacji.

Dlatego poprzez ten moduł i jego narzędzia będziemy pracować nad lepszym zrozumieniem tego pojęcia i poprawiać zdolności pracowników do analizowania własnych myśli i wartości na swój temat, aby właściwie ukierunkować je na włączenie do rynku pracy.

03 Jak to działa?



Samoświadomość jest podstawowym narzędziem w naszym codziennym życiu, ponieważ wchodzimy w interakcje ze światem zewnętrznym w oparciu o nasz system przekonań, w tym opinie, jakie mamy o sobie. Sposób, w jaki oceniamy siebie, wpływa zarówno na sferę osobistą (inteligencja intrapersonalna), społeczno-emocjonalną jak i zawodową. Samo Światowe Forum Ekonomiczne przytoczyło to podejście w swoim raporcie na temat znaczenia umiejętności miękkich w miejscu pracy.

Grupa Eurich opublikowała w 2018 roku wyniki badań nad samoświadomością, z których wynika, że kiedy angażujemy się w introspekcję, wyjaśniamy nasze wartości, myśli, uczucia, zachowania, mocne i słabe strony. Jesteśmy również w stanie rozpoznać nasz wpływ na innych. Badanie to pokazuje, że osoby z większą samoświadomością są szczęśliwsze i mają lepsze relacje społeczne, a także doświadczają większego poczucia kontroli osobistej i większej satysfakcji z pracy.

Kiedy patrzymy na świat zewnętrzny, rozumiemy, jak postrzegają nas ludzie wokół nas, co daje nam doskonałą okazję do rozwijania empatii dla osób o poglądach odmiennych od naszych. Liderzy, których postrzeganie siebie odpowiada postrzeganiu innych, są bardziej skłonni do wzmacniania, włączania i walidowania innych.

Samoświadomość daje nam moc wpływania na wyniki; pomaga nam stać się lepszymi decydentami i daje nam więcej pewności siebie. Możemy komunikować się z jasnością i intencją, co pozwala nam zrozumieć rzeczy z wielu perspektyw. Uwalnia nas to od założeń i uprzedzeń.

04 Jak mogę to zdobyć?



Głównym sposobem na osiągnięcie pewnego poziomu samoświadomości jest introspekcja; analiza i medytacja nad swoimi myślami i emocjami jest bardzo potrzebna,

aby uświadomić sobie, kim jesteśmy, ponieważ samoświadomość jest ulicą dwukierunkową: możemy zarówno odkryć nieznanne wady, jak i zalety, których nie byliśmy świadomi, ucząc się w ten sposób dogadania sobie. Innym sposobem na uświadomienie sobie mocnych stron jest narysowanie osi czasu swojego życia i przeanalizowanie niepokojących lub trudnych momentów w kontekście, co jest kluczem do odkrycia nowych mocnych stron, które posiadamy, a których nie jesteśmy świadomi.

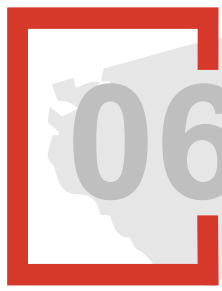
Innym sposobem na zdobycie samoświadomości jest poproszenie o szczere opinie przyjaciół i rodziny, których opinii możemy zaufać; w ten sposób odkrywamy nasze ślepe punkty z innego punktu widzenia.

05 Jak się rozwijać?

Istnieje wiele sposobów na rozwijanie samoświadomości poprzez ćwiczenia i działania. Na przykład jedną z najlepszych praktyk jest medytacja; nie jest konieczne, aby robić to w sposób duchowy lub rytualny, ale po prostu znaleźć chwilę relaksu w ciągu dnia, aby myśleć i zastanawiać się nad tym, jak radzimy sobie lub reagujemy na codzienne wydarzenia.

Grupa Eurich zaleca w tym przypadku skupienie się bardziej na "Co" niż na "Dlaczego", ponieważ to drugie ma tendencję do wywoływania negatywnych myśli poprzez skupianie się na słabościach i niepewności. Poprzez "Co?" możemy przyjrzeć się zachowaniom i przekonaniom, badając wzorce i doświadczenia, które nie są dla nas przydatne, co pozwala nam na poprawę.

Nie tylko możemy rozwijać samoświadomość poprzez siebie, ale również możemy zdobyć różne punkty widzenia, które pomogą nam odkryć więcej o sobie poprzez przyjaciół, rodzinę lub współpracowników. W ten sposób dowiemy się o zachowaniach lub postawach, których nie jesteśmy świadomi, a one pomogą nam dowiedzieć się więcej o sobie i zmienić negatywne aspekty.



06

Główny problem do pokonania



Według psychologa Simine Vazire istnieją dwie bariery dla samoświadomości: bariery informacyjne i bariery motywacyjne.

Bariery informacyjne to takie, które są spowodowane brakiem informacji lub brakiem informacji wysokiej jakości. Na przykład, nie mogąc poznać wewnętrznego lub emocjonalnego stanu innych ludzi, nie mamy informacji, z którą moglibyśmy porównać swój własny i możemy mieć tendencję do jego przeceniania lub niedoceniaania. Z drugiej strony, nie mogąc zobaczyć siebie z zewnętrznej perspektywy, nie jesteśmy świadomi, jakie informacje niewerbalne pokazujemy lub jak nasze komunikaty są rozumiane.

Bariery motywacyjne pojawiają się, gdy nieświadomie odrzucamy dostępne informacje. Zazwyczaj dzieje się tak, gdy informacja ta nie pasuje do naszej własnej percepcji, przez co czujemy się niekomfortowo lub niepewnie, więc jest ona odrzucana, aby nas chronić. Przykładem mogą być osoby narcystyczne, które odrzucają wszelką krytykę, lub osoby z niską samooceną, które wątpią w otrzymywane komplementy.



07

Źródła



- Dondi, M., Klier, J., Panier, F. & Schubert, J. (2021). *Definiowanie umiejętności, których obywatele będą potrzebować w przyszłym świecie pracy*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>
- Eurich, T. (2018) *Czym naprawdę jest samoświadomość (i jak ją kultywować)*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it>
- Goleman, D. (1997). *Inteligencja emocjonalna*. Bantam
- Vazire, S., Mehl, M.R. & Carlson, E. (2010). *Shining a light on the blind spots in self-perception*.
- Whiting, K. (2020) *Oto 10 najważniejszych umiejętności zawodowych jutra*. Światowe Forum Ekonomiczne

NAZWA ĆWICZENIA: System przekonań



RAMY CZASOWE

20 minut



MATERIAŁY

- papier
- długopis



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Indywidualnie

01

ZARYS OGÓLNY

W tym ćwiczeniu uczestnicy będą musieli napisać serię przymiotników, które w ich osobistej opinii opisują ich samych lub elementy otoczenia, z którymi są bezpośrednio związani. Innymi słowy, zapiszą swój osobisty system przekonań, za pomocą którego oceniają siebie i swoje otoczenie.

02

OPIS ĆWICZENIA

Uczestnicy otrzymają szablon z różnymi tematami związanymi z sobą i pracą, takimi jak umiejętności zawodowe, potencjał czy rynek pracy. Następnie będą musieli wymyślić zestaw własnych przemyśleń dla każdego z nich, innymi słowy, będą musieli pokazać, w jaki sposób opisują te zewnętrzne elementy.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Ważne jest, aby zachęcić uczestników do szczerości, tak aby opinie, które piszą były prawdziwe i nie były pod wpływem czynników zewnętrznych. W tym celu zaleca się nie

dawać im zbyt wiele czasu na wypełnienie szablonu, tak aby zapisywali najbardziej bezpośrednie myśli, które przychodzą im do głowy, nie dając im możliwości ponownego ich przemyślenia. Ważne jest również, aby robili to w bezpiecznym środowisku, gdzie ich opinie nie są przez nikogo oceniane.

Kiedy uczestnik wypełni szablon, moderator powinien poprowadzić go ścieżką analizy swoich opinii. Aby to zrobić, powinien uświadomić mu, że te subiektywne myśli wpływają na podejmowanie przez niego decyzji i można je zmodyfikować, aby zmienić swoje postępowanie.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

- ✓ Weź kopię szablonu dostarczonego przez trenera, zatytułowanego "Co sądzisz o...".
- ✓ Wypełnij wszystkie kategorie swoimi opiniami na dane tematy.
- ✓ Staraj się być jak najbardziej szczery i nie przemyślaj swoich odpowiedzi ani myśli.
- ✓ Po zakończeniu możesz ponownie przeczytać swoje odpowiedzi.
- ✓ Przeanalizuj je, pamiętając, że twój stosunek do siebie i do tych aspektów związanych ze światem pracy jest skażony tymi subiektywnymi uprzedzeniami, które nie zawsze odpowiadają rzeczywistości.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Przekonania wpływają na nas, ograniczając nas lub wzmacniając. Są one tak ważne, że jesteśmy od nich zależni, aby osiągnąć wiele rzeczy, które sobie wyznaczamy. Czasami wykorzystujemy pewne przekonania, aby uniknąć wzięcia odpowiedzialności za niektóre sytuacje w życiu, co z kolei uniemożliwia nam aktywność i wprowadzanie zmian, które pozwalają nam rozwiązać problemy lub poprawić naszą sytuację.

Aby zmienić przekonania, które nam nie pomagają, musimy je najpierw zidentyfikować, co będzie wymagało czasu i wysiłku, a będzie tym trudniejsze, im głębiej są one zakorzenione w naszym codziennym życiu. Narzędzie to pomaga nam przeanalizować naszą sferę osobistą (inteligencję intrapersonalną), czyli koncepcję, jaką mamy o sobie, oraz nasze relacje ze światem pracy; dzięki temu możemy uświadomić sobie te przekonania, które nas ograniczają i zmodyfikować je, tworząc nowy system przekonań, które zapewnią nam lepsze wyobrażenie o sobie i naszym otoczeniu.

**06**

POTRZEBNE ŚRODKI

- Szablon (załącznik 1) lub pusty arkusz
- Długopis lub ołówek

**07**

ŹRÓDŁA

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA NARZĘDZIA: Blankiet do kół



RAMY CZASOWE

20-30 minut



MATERIAŁY

- Szablon lub papier
- Biała tablica
- Ołówek



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Indywidualnie
lub w grupach

01

ZARYS OGÓLNY

W tym ćwiczeniu uczestnicy wybiorą, indywidualnie lub w grupach, najbardziej istotne umiejętności zawodowe (ogólnie lub dla konkretnego zawodu). Następnie każda osoba oceni swoją wiedzę lub kompetencje w zakresie każdej z tych umiejętności, na koniec porównując je ze sobą lub z wynikami innych kolegów. W ten sposób odkryją braki zawodowe, które muszą poprawić, aby wejść na rynek pracy.

02

OPIS ĆWICZENIA

Każdy uczestnik otrzyma kopię szablonu (może również narysować go na czystej kartce papieru). Indywidualnie lub w grupach przeprowadzą burzę mózgów na temat umiejętności zawodowych, które uważają za najbardziej istotne na rynku pracy lub dla konkretnego sektora czy zawodu. Po jej zakończeniu zostaną wybrane najważniejsze z nich, a luki w szablonie zostaną uzupełnione.

Następnie każdy uczestnik dokona samooceny swojej wiedzy lub umiejętności w każdej z wybranych kompetencji, w skali od 0 do 10. Po zakończeniu mogą pokolorować wewnętrzne obszary, aby wynik był wizualny. Wynik końcowy pokaże poziom rozwoju w różnych kompetencjach zawodowych, podkreślając mocne strony każdego uczestnika i obszary do poprawy.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Ważne jest, aby prowadzący zachęcał uczestników do szczerych odpowiedzi, aby analiza była przydatna. W przypadku, gdy uczestnik ocenia wszystkie swoje kompetencje jako zerowe lub doskonałe, możliwe jest, że problem leży w postrzeganiu siebie przez tę osobę, z wadliwą inteligencją intrapersonalną, wynikającą z braku poczucia własnej wartości lub przeceniania.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

- ✓ Moderator rozdaje każdemu uczestnikowi kopię szablonu "Puste koło".
- ✓ Indywidualnie lub w grupach burza mózgów na temat najważniejszych umiejętności zawodowych na rynku pracy lub w konkretnym zawodzie.
- ✓ Zostaną wybrane najważniejsze umiejętności i uzupełnione luki w szablonie.
- ✓ Każdy uczestnik będzie oceniał, w skali od 0 do 10, swoje umiejętności zawodowe w każdym z obszarów. Po dokonaniu oceny można pokolorować wewnętrzne obszary każdej sekcji.
- ✓ Na koniec każdy z uczestników przeanalizuje wynik końcowy, uzyskując jasny przykład obszarów najbardziej rozwiniętych i tych, które wymagają poprawy.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Bycie w pełni świadomym braków osoby jest pierwszym i najważniejszym krokiem w ich zmianie; kiedy osoba staje się świadoma problemu, natychmiast staje się odpowiedzialna za niego, co prowadzi do podjęcia działań lub decyzji w celu jego rozwiązania. W przeciwnym razie pozostaną w bańce komfortu i bezczynności, myśląc, że to nie jest w ich mocy, aby zmienić lub rozwiązać problem.

Celem tego narzędzia jest praca nad zawodową sferą samowiedzy, jasne określenie kompetencji zawodowych jednostki i porównanie ich ze sobą, w celu uzyskania lepszej ich analizy. W miarę uświadamiania sobie przez uczestnika umiejętności zawodowych, które powinien rozwijać, będzie on odpowiedzialny za ich doskonalenie, a to z kolei skłoni go do działania.

**06**

POTRZEBNE ŚRODKI

- Szablon "pustego koła" (załącznik 2) lub pusta kartka
- Długopis lub ołówek
- Tablica (w przypadku dużej grupy)

**07**

REFERENCJE

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



4Talents

**Umiejętność
liczenia /
matematyczna /
finansowa**

Opracowane przez:



01 Definicja



Umiejętności numeryczne / matematyczne / finansowe. Mówiąc o umiejętnościach matematycznych, mamy na myśli konstruowanie i opanowanie sposobu działania właściwego dla określonej aktywności matematycznej, który pozwala im wyszukiwać lub wykorzystywać pojęcia, własności, relacje, procedury matematyczne, stosować strategie pracy, przeprowadzać rozumowanie, dokonywać ocen i rozwiązywać problemy matematyczne.

Wśród działów matematyki na szczególną uwagę zasługują finanse i ekonomia, czyli wiedza finansowa. Pozwala ona zrozumieć, jak funkcjonuje pieniądź, zarówno na poziomie państwa, firmy, jak i rodziny, a także dostarcza nam niezbędnych narzędzi do właściwego zarządzania finansami osobistymi, oszczędnościami i inwestycjami, aby zagwarantować sobie dobrą jakość życia, zarówno teraz, jak i w przyszłości.

Ale alfabetyzm finansowy jest również miarą poziomu zdolności i pewności (zaufania), jakie posiada dana osoba, aby zarządzać swoimi finansami osobistymi poprzez podejmowanie właściwych i skutecznych decyzji krótkoterminowych oraz planować finansowo w długim okresie w obliczu zmieniających się warunków ekonomicznych. Innymi słowy, edukacja finansowa daje nam możliwość osiągnięcia stabilności finansowej, zapobiegania i unikania sytuacji stresu finansowego, np. niekontrolowanego zadłużenia.

02 Cele



Według raportu Forum Ekonomicznego w Davos szacuje się, że do 2025 roku może powstać 97 milionów nowych stanowisk pracy w wyniku nowego sposobu podziału pracy między maszyny i ludzi. W tym kontekście szczególne znaczenie mają umiejętności STEAM, a jedną z nich jest matematyka.

Dlatego poprzez ten moduł i jego narzędzia będziemy pracować nad lepszym zrozumieniem tej koncepcji i poprawą umiejętności pracowników w obszarze matematycznym i finansowym, aby prawidłowo ukierunkować ich na włączenie do rynku pracy.

03 Jak to działa?



Nauka matematyki pomaga młodym ludziom rozwinąć analityczne myślenie, a także poprawić ich umiejętności rozwiązywania problemów. Zarówno rozwiązywanie problemów, jak i umiejętności analityczne są bardzo poszukiwanymi umiejętnościami w wielu zawodach, dlatego ważne jest, aby rozwijać te umiejętności w celu włączenia ich do rynku pracy.

Myślenie logiczno-matematyczne jest niezbędne do rozumienia pojęć abstrakcyjnych, wnioskowania i rozumienia związków. Wszystkie te umiejętności wykraczają daleko poza matematykę jako taką, korzyści płynące z tego typu myślenia przyczyniają się do zdrowego rozwoju w wielu aspektach oraz osiągnięcia osobistych celów i osiągnięć, a tym samym do osobistego sukcesu.

Ten rodzaj umiejętności przyczynia się do rozwoju myślenia i inteligencji, do umiejętności rozwiązywania problemów w różnych dziedzinach życia, formułowania hipotez i dokonywania przewidywań, sprzyja rozwijaniu zdolności rozumowania o celach i sposobach planowania ich osiągnięcia, a także ustalania związków między różnymi pojęciami i osiągnięcia głębszego zrozumienia.

Każdy musi znać matematykę, aby zdobyć pracę, ponieważ jest to niezbędna umiejętność w większości dziedzin, w większym lub mniejszym stopniu. Kariera w matematyce rośnie, podobnie jak związane z nią wynagrodzenia, a zawody matematyczne mają zazwyczaj wyższy poziom satysfakcji z pracy, co prowadzi tych pracowników do lepszego samopoczucia w życiu osobistym. Ostatnie wydarzenia gospodarcze i społeczne sugerują, że umiejętności finansowe staną się wkrótce bardziej potrzebne i będą nadal rosły w złożoności.

04

Jak mogę to zdobyć?



Wiele osób uważa, że są złe w matematyce, ale rzeczywistość jest taka, że rozwiązywanie złożonych równań nie jest łatwym zadaniem. Dobrą wiadomością jest to, że umiejętności matematyczne mogą być trenowane poprzez poświęcenie kilku minut dziennie i przyniosą wiele pozytywnych zmian w Twoim życiu.

Według badań przeprowadzonych przez Beth Israel Deaconess Medical Center w Bostonie, ludzie, którzy uczą się matematyki, mają większą objętość istoty szarej niż ci, którzy tego nie robią. Wiedza matematyczna pozwala również łatwiej łączyć różne regiony mózgu, co poprawia wszystkie aspekty Twojego poznania.

Matematyka jest przede wszystkim dziedziną praktyczną, a nie teoretyczną, dlatego najlepszym sposobem na rozwijanie tych umiejętności są ćwiczenia i zajęcia. Nauka poprzez zabawę i kreatywne sposoby, takie jak gry, to dobry sposób na utrwalenie wiedzy i doskonalenie tych umiejętności.

05

Jak się rozwijać?



Istnieje wiele sposobów na rozwijanie umiejętności matematycznych i finansowych poprzez ćwiczenia i zajęcia. Przed rozpoczęciem należy pamiętać, że matematyka jest często jednym z najtrudniejszych przedmiotów dla wielu w okresie szkolnym, co może prowadzić do pewnego odrzucenia przedmiotu. Ważne jest, aby zmienić tę mentalność i wykorzystać pozytywne nastawienie i rozwijać pewność siebie, aby łatwiej ukończyć pracę matematyczną.

Dla lepszego rozwoju tych umiejętności niezbędna jest znajomość kluczowych pojęć, z którymi będziemy mieli do czynienia, co ułatwi zrozumienie i poznanie stawianych problemów; jest to szczególnie istotne w przypadku zajmowania się sprawami finansowymi.

Istnieje wiele gier planszowych, w których musisz wykorzystać tę wiedzę, aby utrzymać wynik lub kupić towary w grze podczas gry, a także stworzyć różne strategie, aby

osiągnąć zwycięstwo. Na przykład, według przeglądu naukowego opublikowanego w *Frontiers in Psychology*, gra w szachy jest dobrym sposobem na stymulowanie niektórych z tych funkcji umysłowych, które również wchodzą w grę w zadaniach matematycznych, takich jak rozumienie, umiejętności analityczne i rozumowanie indukcyjne.

Jednym ze sposobów rozwijania umiejętności matematycznych jest stosowanie ich w praktyce, dlatego ważne jest wykonywanie ćwiczeń, w których stale sprawdzasz swoją wiedzę; możesz też na przykład poznać różne strategie rozwiązywania tych samych operacji.

06 Główny problem do pokonania



Matematyka nie jest wcale łatwa do nauczenia; jej nauka wymaga tworzenia abstrakcyjnych znaczeń, kodowania i dekodowania symboli oraz umiejętności tworzenia związków na poziomie możliwym. Z tego powodu jedną z głównych barier w doskonaleniu tych umiejętności jest motywacja lub brak zainteresowania i poczucia własnej wartości, ponieważ jest to coś, co a priori wydaje nam się zbyt skomplikowane i wierzymy, że nie będziemy w stanie tego rozwiązać.

Istnieje również szkoła myślenia, która uważa, że problemy matematyczne muszą być związane z liczbami, co nie jest prawdą. Kompetencje matematyczne wyposażają nas w umiejętności, które pozwolą nam rozwiązywać codzienne problemy i radzić sobie w złożonych sytuacjach.

Na innym poziomie znajdują się bariery neurologiczne, takie jak trudności w uczeniu się matematyki; są to przypadki akalkulii (zmiana umiejętności i przetwarzania matematycznego spowodowana uszkodzeniem mózgu) i dyskalkulii (trudności w uczeniu się, które objawiają się trudnościami w zrozumieniu i wykonywaniu obliczeń matematycznych).

07 Źródła



- Aydin, K et al. (2007). *Zwiększona gęstość istoty szarej w korze ciemieniowej u matematyków*. *American Journal of Neuroradiology*, 28(10):1859-64.
- Díaz, N. (2021). *Educación financiera (Edukacja finansowa)*. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/educacion-financiera.html>
- Ferrer, M (2010). *La resolución de problemas en la estructuración de un sistema de habilidades matemáticas en la escuela media cubana (Rozwiązywanie problemów w konstruowaniu systemu umiejętności matematycznych w kubańskim gimnazjum)*.
- Remund, D. L. (2010). *Financial literacy explicated: The case for a clearer definition in an increasingly complex economy*. *Journal of Consumer Affairs*, 44(2), s. 276-295.
- Sala, G., Foley, J.P. & Gobet, F. (2017). *The effects of chess instruction of pupil's cognitive and academic skills: state of the art and theoretical challenges*. *Frontiers in Psychology*.
- WEF (2020). *Przyszłość miejsc pracy. Raport 2020*. WEF. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>
- NIU. (n.d.) *Math matters for careers and jobs*. Northern Illinois University. <https://www.niu.edu/mathmatters/careers-jobs/index.shtml>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Pensja "fasolowa"



RAMY CZASOWE

20-30 minut



MATERIAŁY

- Wzór (załącznik nr 1)
- 20 fasolek lub innych roślin strączkowych na uczestnika



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Indywidualnie lub w grupach

01

ZARYS OGÓLNY

Zarządzanie pieniędzmi oznacza dokonywanie wyborów. Nigdy nie ma wystarczającej ilości pieniędzy na wszystkie rzeczy, które chcielibyśmy mieć lub robić. Podczas tego ćwiczenia uczestnicy będą wybierać, indywidualnie lub w grupach, jak zarządzać pensją, wybierając spośród różnych opcji i kategorii, które składają się na codzienne życie człowieka, a na koniec porównując dokonane wybory z innymi ludźmi lub innymi grupami. W ten sposób uczniowie ustalą priorytety tego, co jest najbardziej użyteczne lub istotne w ich życiu, gdzie wydawać swoje osobiste wydatki i odkryją inne strategie zarządzania finansami.

02

OPIS ĆWICZENIA

W tę grę można grać indywidualnie, ale optymalne wyniki przynosi gra w grupie 2 lub więcej osób. Podziel uczestników na grupy składające się z co najmniej 2, ale nie więcej niż 5 osób. Każda osoba/grupa otrzymuje 20 fasolek i zestaw arkuszy z kategoriami wydatków. Osoba/grupa musi zdecydować, jak wydać swój "dochód" w oparciu o okoliczności życiowe, wartości i cele. Każdy przedmiot ma określoną liczbę kwadratów, która wskazuje, ile fasolek potrzeba, aby "zapłacić" za ten przedmiot.

Najpierw każda osoba/grupa musi wybrać jedną pozycję w każdej z kategorii ze złotymi gwiazdami (Żywność, Mieszkanie, Umeblowanie, Transport, Ubezpieczenie oraz Odzież i Pranie). Kiedy student lub grupa skończą wybierać przedmioty w wymaganych

kategoriach, mogą kontynuować wybieranie przedmiotów, aż do wykorzystania swojego 20-arowego dochodu.

03 INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Po zakończeniu ćwiczenia można przeprowadzić małą dyskusję, aby dowiedzieć się, dlaczego podjęto decyzje, porównując jednocześnie wyniki. Użyj serii pytań, takich jak: "Dlaczego wybrałeś te elementy, które wybrałeś? W jaki sposób wpłynęły na Ciebie twoje wartości? Twoje cele? Twoje wcześniejsze doświadczenia?".

Ćwiczenie jest otwarte na modyfikacje, aby sprostać nowym wyzwaniom; na przykład, mając dochód zmniejszony do 13 fasolek i musząc ponownie dostosować swój "styl życia" lub musząc skorzystać z niektórych ubezpieczeń, a także płacąc karę, jeśli ich nie mają.

04 REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

- ✓ Moderator wręcza każdemu uczestnikowi lub grupie kopię kategorii i produktów oraz dochód w wysokości 20 fasolek.
- ✓ Indywidualnie lub w grupach zdecydujecie, jak wydać ten dochód w poszczególnych kategoriach, przy czym te oznaczone złotą gwiazdką są obowiązkowe.
- ✓ Zostaną wybrane najważniejsze umiejętności i uzupełnione luki w szablonie.
- ✓ Po zakończeniu, wyniki zostaną porównane pomiędzy poszczególnymi uczestnikami, uzasadniając przyczyny i tworząc dyskusję z resztą grupy.
- ✓ Czynność można powtarzać, dokonując niewielkich modyfikacji początkowego dochodu, porównywalnych z realnym życiem (spadek, nieprzewidziany wydatek, obniżenie pensji itp.)

05 POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Celem tego narzędzia jest poszerzenie przez uczniów wiedzy na temat finansów, które muszą prowadzić w codziennym życiu. Podejmując decyzje o tym, jak wydać swoje

dochody, nauczą się rozróżniać, co jest naprawdę potrzebne, a co nie jest tylko zachcianką. Pracując nad budżetem, uczniowie rozwiną swoje umiejętności liczenia i ekonomii domowej, przewidując przyszłe potrzeby i zachęcając do oszczędzania i inwestowania, dzięki czemu zmniejszą ryzyko życia w ubóstwie w przyszłości.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

- Szablon "Koszty utrzymania" (załącznik 1)
- 20 fasolek lub innych roślin strączkowych przez uczestnika

07

REFERENCJE

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Dokładny numer



RAMY CZASOWE

20-30 minut



MATERIAŁY

- Wzór (załącznik nr 2)
- Papier
- Długopis lub ołówek
- Kalkulator naukowy (opcjonalnie)



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Indywidualnie
lub w grupach

01

ZARYS OGÓLNY

Nauka o liczbach jest obecna we wszystkich czynnościach zawodowych i stanowi podstawowy element wykształcenia każdego obywatela, będąc fundamentalną w naszym codziennym życiu: od zakupów do pożyczania pieniędzy lub organizowania czasu, którym dysponujemy w ciągu dnia. Posiadanie wykształcenia matematycznego określa w dużym stopniu zdolność krytyczną i umiejętność podejmowania decyzji, i to właśnie ten aspekt staramy się rozwijać poprzez tę aktywność w zakresie kalkulacji i szybkości umysłowej.

02

OPIS ĆWICZENIA

Sześć kart z liczbami wybieramy losowo (odpowiadające 1 do 10, 25, 50, 75 i 100) i kładziemy na stole tak, aby wszyscy uczestnicy mogli je zobaczyć. Następnie należy losowo wybrać liczbę pomiędzy 101 a 999; można użyć klawisza RAN na kalkulatorze naukowym lub wykorzystać pozostałe karty od 1 do 10 (używając 10 jako 0) i wybrać liczbę dla stu, dziesięciu i jednostki.

Po wybraniu liczby celem gry jest osiągnięcie tej liczby poprzez wykonywanie elementarnych działań arytmetycznych (dodawanie, odejmowanie, mnożenie i dzielenie) z liczbami uzyskanymi z sześciu wybranych na początku kart, używając każdej liczby maksymalnie jeden raz.

Pierwsza osoba lub grupa, która osiągnie dokładną liczbę lub, w przypadku jej braku, liczbę najbliższą, wyjaśnia pozostałym czynności, które wykonali, aby uzyskać wynik, sprawdzając w ten sposób poprawność obliczeń.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Zadanie można przedłużać tak długo, jak to konieczne, uzyskując nowe liczby do obliczenia lub zmieniając warunki jego rozwiązania. Na przykład można zmniejszyć liczbę początkowych kart z sześciu do pięciu, zwiększając w ten sposób ich trudność, a także ograniczając dostępny czas lub, jeśli jest to wymagane dla ułatwienia uczniom, można wybrać liczbę z przedziału od 20 do 99.

W przypadku, gdy ktoś inny uzyskał ten sam wynik za pomocą innych operacji, można również wyjaśnić to pozostałym uczniom, dzięki czemu poznają inne, nieznanne im strategie obliczeniowe.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

- ✓ Prowadzący lub uczeń wybiera losowo sześć kartek z liczbami, na których będą wykonywane działania matematyczne i kładzie je na stole (lub zapisuje na tablicy) w pełnej widoczności dla wszystkich pozostałych.
- ✓ Następnie wybiera się losowo trzycyfrową liczbę z przedziału od 101 do 999. Można to zrobić za pomocą przycisku RAN na kalkulatorze elektronicznym lub wykorzystać resztki kart od 1 do 9 i wybrać cyfrę za sto, dziesięć i jeden.
- ✓ Uczniowie mają ograniczony czas (np. minutę), w którym muszą uzyskać trzycyfrową liczbę poprzez elementarne działania arytmetyczne (dodawanie, odejmowanie, mnożenie i dzielenie). W tym celu mogą wykorzystać jedynie liczby wybrane z sześciu kart, a także wyniki uzyskanych obliczeń matematycznych. Każda z tych liczb może być użyta tylko raz.
- ✓ Pierwsza osoba lub grupa, która uzyska trzycyfrową liczbę, wyjaśnia kolegom z klasy wykonane dla niej obliczenia; w ten sposób sprawdzana jest poprawność wykonywanych operacji, a pozostali koledzy z klasy mogą dowiedzieć się, w jaki

sposób została ona osiągnięta, rozwijając w ten sposób swoje umiejętności analityczne.

- ✓ Jeśli nikt nie trafi na dokładną liczbę, wygrywa ten, kto będzie najbliżej.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Dzięki temu narzędziu, umiejętności obliczeniowe uczniów są bezpośrednio rozwijane, ponieważ muszą oni wykorzystać je w celu uzyskania szukanej liczby. Dzięki limitowi czasowemu uczniowie ćwiczą również swoją szybkość umysłową, jak również pracę pod presją. Ponadto, dzieląc się tym, jak zwycięzca uzyskał daną liczbę, pozostali uczniowie poznają nieznaną im strategię obliczeniową i uczą się podchodzić do problemu z innego punktu widzenia.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

- Karty z numerami (załącznik nr 2)
- Papier
- Długopis lub ołówek
- Kalkulator naukowy (opcjonalnie)

07

REFERENCJE

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



4Talents

Tworzenie sieci

Opracowane przez:



01 Definicja



Networking można zdefiniować jako rozwijanie relacji biznesowych i przyjacielskich z profesjonalistami, pracownikami i / lub potencjalnymi klientami w celu uzyskania wzajemnych korzyści.

02 Cele



- Głównym celem Networkingu, który można również uznać za "rozszerzanie sieci biznesowej", jest przedstawienie siebie i swojego biznesu innym osobom w życiu biznesowym i przekształcenie tych osób w Twoich klientów w dłuższej perspektywie.

03 Jak to działa?



- Jeśli takowe istnieją, powinieneś być członkiem stowarzyszeń, izb, fundacji, wspólnot związanych z Twoją branżą, w przeciwnym razie powinieneś dążyć do założenia tych wspólnot. Współpracuj i wspieraj organizacje pomocy społecznej, które przemawiają do Ciebie i sprawiają, że chętnie się w nie angażujesz.



Jak mogę to zdobyć?



- Napisz artykuły lub przeprowadź wywiady i wyślij je do mediów drukowanych, takich jak magazyny i gazety związane z Twoją branżą.
- Bądź prelegentem lub uczestnikiem takich obszarów jak targi, sympozja, seminaria, uczelnie związane z Twoją branżą.
- Bądź pewien, że jesteś w niezbędnych mediach cyfrowych (linkedin, instagram, youtube, facebook, twitter itp.) związanych z Twoją branżą.
- Dołącz do kampanii w swojej branży. Możesz przewodzić i tworzyć świadomość poprzez tworzenie kampanii.
- Jeśli w Twojej branży istnieją możliwości bezpłatnych szkoleń, możesz być edukatorem lub możesz prowadzić i otwierać szkolenia dla pożytku społecznego.
- Uczestnicz we właściwych wydarzeniach
- Wyglądaj profesjonalnie, dbaj o swój ubiór
- Skup się na spotkaniach twarzą w twarz
- Zadawaj pytania i słuchaj
- Bądź przygotowany, siadaj obok osób, których nie znasz
- Rozmawiaj z ludźmi stojącymi samotnie
- Kontynuuj spotkania z innymi w uprzejmy sposób
- Utrzymuj ciepłe stosunki
- Temat nie powinien być cały czas biznesowy
- Nie zapomnij o swoich wizytówkach
- Poznaj ludzi z różnych sektorów

05

Jak się rozwijać?



- Współpraca Połączenie poprzez owocną wymianę doświadczeń i wiedzy. Okazanie zainteresowania drugą osobą i prowadzenie wzbogacającej rozmowy może stworzyć przyjaźnie motywowane wspólnymi zainteresowaniami, a tym samym przyczynić się do zwiększenia sieci kontaktów i referencji w przyszłej pracy.

06

Główny problem do pokonania



- Konieczne przyjęcie aktywnej postawy na rynku i stworzenie sieci jakościowych kontaktów.

07

Źródła



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

<https://kagider.org/>

NAZWA ĆWICZENIA: Ludzkie Bingo



RAMY CZASOWE

30-45 minut



MATERIAŁY

- karteczki samoprzylepne
- karta
- ołówki
- skrzynka



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-10

01

ZARYS OGÓLNY

Gra ludzkie bingo jest grą sieciową. Jest to gra oparta na relaksie uczestników i budowaniu więzi między nimi. Im bardziej uczestnicy się relaksują i łączą ze sobą, tym bardziej mogą być sobą. Możemy obserwować wpływ tego pozytywnego środowiska na przejście do kolejnych etapów.

02

OPIS ĆWICZENIA

Ćwiczenie polega na zebraniu ludzi, którzy się nie znają, pracują w różnych lub tych samych branżach i nawiązanie między nimi więzi za pomocą gry ludzkie bingo.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Skup się na tym samym sektorze.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Osoby otrzymują kartki ze stwierdzeniami takimi jak branża, zawód i doświadczenie. W pudełku przygotowane są karteczki z wypowiedziami związanymi z karteczkami. Moderator losowo wybiera z pudełka jedną z kartek i czyta ją na głos. Ten, kto najszybciej uzupełni stwierdzenia zapisane na leżącej przed nim kartce, zostanie zwycięzcą. Pierwszy zwycięzca rozpoczyna rozmowę z drugim zwycięzcą, trzeci zwycięzca rozpoczyna rozmowę z czwartym zwycięzcą. Później wszyscy uczestnicy mogą nawiązać wspólną więź.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Nawiązanie połączenia między ludźmi i/lub otwarcie kanału dialogowego z grą jest pierwszym krokiem w networkingu.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Pudełko, papier, długopis, kartka

07

ŹRÓDŁA

<https://helloendless.com/networking-games/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Szybki Networking



RAMY CZASOWE

dla każdej rundy
5-7 minut



MATERIAŁY

- karteczki samoprzylepne
- z tablicą
- ołówki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-10

01

ZARYS OGÓLNY

Jest to przyspieszony sposób na zmaksymalizowanie liczby nowych połączeń, które uczestnicy mogą nawiązać w krótkim czasie. Usuwa też niezręczność podchodzenia do przypadkowych osób. Oprócz ilości, poprawia jakość połączeń.

02

OPIS NARZĘDZIA

Jest to szybka, łatwa do ustawienia gra networkingowa. Ten rodzaj networkingu jest również szybki i bez presji. Ale zawiera szybkie pytania.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

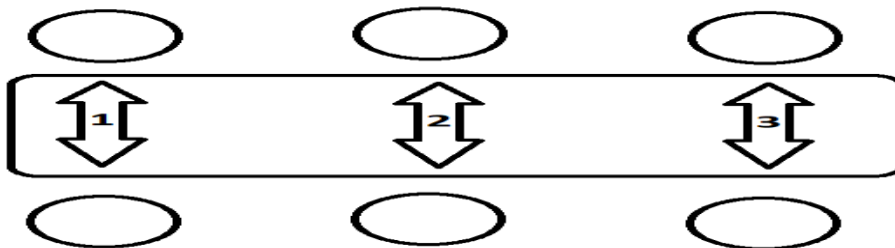
Poproś uczestników, aby znaleźli partnera (kogokolwiek w sali) i daj im 1 minutę na zadanie pytań. Aby to ułatwić, rozważ wyświetlenie przykładowych pytań na ekranie w

pomieszczeniu, na wypadek gdyby zabrakło im pomysłów.

Po tym jak każdy uczestnik będzie miał wystarczająco dużo czasu na przeprowadzenie wywiadu z 10-15 osobami, daj im trochę czasu na znalezienie osób, o których chcieliby dowiedzieć się więcej. Teraz, kiedy sala się rozgrzała, a uczestnicy mają lepsze wyobrażenie o tym, do kogo mogą się zwrócić, będą się czuć znacznie bezpieczniej.

04 REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Uczestnicy będą siedzieć naprzeciwko siebie przy długim prostokątnym stole. Każda osoba zostanie dopasowana do osoby siedzącej naprzeciwko niej według numeru. Szybki dialog pytań i odpowiedzi odbędzie się pomiędzy dwoma osobami siedzącymi naprzeciwko siebie. Każdy z uczestników otrzyma długopis i kartkę papieru. Odpowiedzi będą zapisywać na leżących przed nimi kartkach. Czas na każdą rundę będzie wynosił od 5 do 7 minut.



05 POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Faza wstępna networkingu odbywa się w pozytywnym środowisku, dzięki gamifikacji.

06 ŹRÓDŁA

<https://helloendless.com/networking-games/>



4Talents

Samoprze- dsiębiorczość

Opracowane przez:



01 Definicja



Samopredsiębiorczość . Umiejętność przekształcania pomysłów w działania, kreatywność, innowacyjność, podejmowanie ryzyka, planowanie i zarządzanie projektami, umiejętność wykorzystywania szans, które mogą prowadzić do tworzenia lub współtworzenia działań społecznych lub zakupów, wreszcie umiejętność tworzenia autonomicznych działań przedsiębiorstwa.

02 Cele



- Zachęcanie do myślenia o możliwościach, kreatywności, doceniania pomysłów oraz etycznych i zrównoważonych idei.
- Nabycie umiejętności i zdolności związanych z samoświadomością i poczuciem własnej skuteczności, motywacją i wytrwałością, korzystaniem z zasobów oraz wiedzą ekonomiczno-finansową.
- Na poziomie praktycznym nabycie umiejętności podejmowania inicjatywy, planowania i zarządzania, stawiania czoła niepewności i ryzyku, pracy z innymi i uczenia się na podstawie doświadczeń.

03

Jak to działa?



Edukatorzy uważają, że edukacja w zakresie przedsiębiorczości zwiększa szanse ludzi na zatrudnienie i wzmacnia ich jako jednostki do stawienia czoła ciągle zmieniającemu się społeczeństwu, w którym żyją. Wpływ ten można osiągnąć poprzez uświadomienie ludziom, że zdobycie doświadczenia w zakresie przedsiębiorczości oznacza również przejście przez ścieżkę samoupełnomocnienia, co ma pozytywny wpływ na ich życie osobiste i zawodowe. Ludzie kojarzą przedsiębiorczość z tym, jak widzą siebie w przyszłości, swoją ciekawością i samorozwojem.

04

Jak mogę to zdobyć?



Mimo, że samoprzedsiębiorczość polega na podejmowaniu ryzyka, innowacyjnym i kreatywnym myśleniu, to edukacja i samoświadomość odgrywają istotną rolę. W tym kontekście bardzo ważny jest samorozwój i umiejętność obserwowania okazji. Umiejętności w zakresie samoprzedsiębiorczości można doskonalić:

- Poprzez śledzenie ostatnich aktualizacji i przewidywanie przyszłych podejść
- Poprzez analizę i efektywne korzystanie z EntreComp i DigComp
- Poprzez zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego w ramach imprez i zakładania mini firm
- Poprzez szkolenia z ekspertami, przedsiębiorcami i konsultantami
- Poprzez uczenie się przez doświadczenie

05 Jak się rozwijać?



- Rozwój umiejętności cyfrowych i alfabetyzacji.
- Rozwój umiejętności przedsiębiorczych.
- Lepsze zrozumienie w zarządzaniu złożonymi sytuacjami charakterystycznymi dla obecnych scenariuszy ekonomiczno-biznesowych.
- Wzmacnianie ducha aktywnego obywatelstwa.

06 Główny problem do pokonania



- Włączenie edukacji w zakresie samozatrudnienia do edukacji podstawowej.
- Inicjatywy, które rozpoczynają się bez odpowiednich badań i studiów.
- Brak samoświadomości

07 Źródła



- Europejskie ramy kompetencji w zakresie przedsiębiorczości (EntreComp) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>
- Ramy kompetencji cyfrowych https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digcomp-framework_en
- Projekt Self-e <https://www.self-e.eu/en/>

NAZWA ĆWICZENIA: Od ucha do ucha



RAMY CZASOWE

10-20 minut



MATERIAŁY

- papier
- tablica
- ołówki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-5

01

ZARYS OGÓLNY

Odkrywanie cech własnej przedsiębiorczości poprzez komunikację i budowanie relacji. Opiera się na gamifikacji pomysłów należących do różnych osób i podkreślaniu podstawowych cech przedsiębiorczości.

02

OPIS ĆWICZENIA

Ta gra polega na tym, że należy utworzyć sensowne zdanie poprzez połączenie słów. To zdanie powinno być utworzone w ramach następujących tematów podanych grupom.

Tematy mogą być wybrane spośród :

- Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności
- Podejmowanie inicjatywy
- Kreatywność
- Wykorzystanie zasobów
- Rozpoznawanie możliwości
- Planowanie i zarządzanie
- Radzenie sobie z niepewnością i ryzykiem

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Poproś uczestników, aby podzielili się na grupy, które są utworzone przynajmniej z 4 osób. Przedstaw im tematy wymienione powyżej i daj 1-2 minuty na zastanowienie się nad nimi. Aby to ułatwić, napisz tematy gdzieś, gdzie uczestnicy mogą je zobaczyć.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Po podzieleniu uczestników na grupy, ustawiają się oni w kolejce tyłem do siebie nie widząc swoich twarzy. Będą szeptać do ucha osoby przed sobą i mówić jedno słowo związane z przydzielonym im tematem. Na przykład niech nasza grupa składa się z 5 osób. 5 osoba powie jedno słowo do 4 osoby. 4 osoba powie oba słowa do 3 osoby. W ten sposób 5 słów zostanie przekazanych 1 osobie. I ta pierwsza osoba utworzy z tych pięciu słów jak najbardziej sensowne zdanie. To sensowne zdanie zostanie wypowiedziane na głos. Załóżmy, że mamy 3 takie grupy. Ponieważ tematy każdej z nich będą się od siebie różniły, trzy sensowne zdania również będą się od siebie różniły. I liderzy tych trzech grup będą te zdania omawiać.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Podniesienie świadomości na temat niektórych kompetencji związanych z samozatrudnieniem i przedstawienie różnych perspektyw.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Papier, ołówek, biała tablica.

NAZWA ĆWICZENIA: Koło szczęścia



RAMY CZASOWE

15-30minut



MATERIAŁY

- małe kolorowe papierki
- tablica
- ołówki
- skrzynka



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-5

01

ZARYS OGÓLNY

Ćwiczenie polega na odpowiadaniu na przykładowe pytania z wykorzystaniem własnego doświadczenia i wiedzy. Choć tytuły tematów są jasne, to różne pytania, które mogą się pojawić, zmuszą uczestników do zastanowienia się nad różnymi aspektami.

02

OPIS ĆWICZENIA

Ta gra w koło szczęścia polega na zadawaniu pytań i wymianie poglądów z różnych perspektyw.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Poproś uczestników o podzielenie się na grupy. Przedstaw im następujące tematy i daj 1-2 minuty na zastanowienie się nad nimi. Aby to ułatwić, zapisz tematy gdzieś, gdzie uczestnicy mogą je zobaczyć.

- Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności
- Dostrzeganie możliwości
- Umiejętności finansowe i ekonomiczne
- Mobilizacja zasobów
- Planowanie i zarządzanie



04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

W kole szczęścia znajduje się 5 kolorów. Każdy z tych 5 kolorów ma inny temat. W tym samym kolorze co te 5 kolorów, znajdują się karteczki z pytaniami takimi jak przykładowe pytania są wymienione poniżej w polu loterii. Po zatrzymaniu się koła temat który został wylosowany powinien być przeczytany na głos. Dowolna karteczka w tym samym kolorze jest losowana z wnętrza pudełka loterii. Kartka jest otwierana i czytane jest na głos zapisane na niej pytanie. Osoba po drugiej stronie proszona jest o podzielenie się swoimi pomysłami, wiedzą, doświadczeniem, historią itp.

Przykładowe pytania:

Samoświadomość

- Jakie kroki powinna podjąć osoba, aby zwiększyć samoświadomość i poprawić poczucie własnej skuteczności?
- Czy możesz podzielić się kilkoma swoimi mocnymi i słabymi stronami w zakresie samoświadomości i poczucia własnej skuteczności?

Dostrzeganie możliwości

- Jaki jest najlepszy sposób na dostrzeganie okazji?
- Jak to się stało, że ostatnią okazję przegapiłeś? Co by było, gdybyś jej nie przegapił?

Umiejętności finansowe i ekonomiczne

- Za pomocą jakich metod i technik człowiek może podnieść swoje kompetencje finansowe i ekonomiczne?
- Czy kiedykolwiek korzystałeś z zasobów cyfrowych w celu uporządkowania sytuacji finansowej?

Mobilizacja zasobów

- Co sądzisz o wykorzystaniu zasobów własnych?
- Jakie mogą być metody radzenia sobie z wykorzystaniem ograniczonych zasobów materialnych?

Planowanie i zarządzanie

- Jakie podejście sugeruje Pan pracodawcom w zakresie zarządzania?
- Jakie są Twoje sugestie dotyczące planowania i zarządzania personelem w czasach kryzysu?

05

POŁĄCZENIE NARZĘDZIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Podniesienie świadomości na temat niektórych kompetencji w zakresie samozatrudnienia i przedstawienie różnych perspektyw.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Karteczki, pudełka na loterię, długopisy, kółka szczęścia, tablice.

07

REFERENCJE



4Talents

Samo- motywacja

Opracowane przez:



01 Definicja



Samomotywacja jest główną siłą, która napędza ludzi do wykonywania różnych czynności lub rozwiązywania problemów. Innymi słowy, jest tym, co zachęca nas do pójścia do przodu. Jest to istotna umiejętność i kluczowy punkt inteligencji emocjonalnej, jedna z osobistych umiejętności, która napędza nas do osiągnięcia celów i ciągłego podążania do przodu.

Motywacja to dynamiczny proces, który pozwala nam zrozumieć, co skłania ludzi do działania w taki czy inny sposób w dążeniu do celu. Jest to nieobserwowalny proces, który działa na osobę, aby zainicjować i ukierunkować jej zachowanie w stronę określonego celu. Istnieją techniki motywacyjne, które możemy zastosować, aby zmotywować się do działania.

Samomotywacja kładzie nacisk na **SAMO** jako podmiot, ucząc się kierowania swoją osobistą mocą w celu przekształcenia obecnej i aktualnej rzeczywistości.

02 Cele



- Zrozumienie głównych korzyści płynących z motywacji i jak **pozytywne nastawienie** jest kluczem do zmotywowanej osoby.
- Przekonanie się, jak samomotywacja może wpłynąć korzystnie na samopoczucie, **samoocenę** i relacje z otoczeniem.
- Dowiedzenie się, które elementy mogą **osłabić motywację** i jak ich unikać.
- Określenie **główne cechy** osoby zmotywowanej do działania.
- Ustalenie **wytycznych, dzięki którym będziemy mogli** codziennie **podnosić swoją** motywację.

03 Jak to działa?



Samomotywacja pomoże lepiej pokonywać przeszkody i zapewni siłę w obliczu niesprzyjających okoliczności, ponieważ będziesz mniej zależny od otoczenia, aby czuć się zadowolonym w pracy.

Istnieją **różne sposoby praktykowania** samomotywacji:

- Rób to, co jest twoją pasją.
- Szukaj powodów lub motywacji opartych na rzeczach, których pragniemy.
- Szukaj powodów lub motywacji opartych na rzeczach, których nie chcemy.
- Szukaj inspiracji u innych ludzi.
- Wykorzystaj trudności jako impuls do działania.

04 Jak mogę to zdobyć?



- **Pozytywne myślenie** jest najważniejsze, ponieważ wpływa na każdy krok, który można wykonać.
- **Prowadź codzienny dziennik**, w którym zastanawiasz się nad podjętymi krokami i osiągnięciami, ponieważ pozwoli ci to zobaczyć, co udało ci się osiągnąć w krótkim czasie.
- **Wyobraź sobie, że** dzień po dniu **osiągasz swoje cele**. Jest to bardzo skuteczna sztuczka psychologiczna, ponieważ możesz wizualizować w swoim umyśle wynik przez kilka minut i z mnóstwem szczegółów.
- **Dopuszczaj porażki**, ale bez popadania w błąd przyzwyczajania się do nich, bo porażka jest rzeczą ludzką, ale lenistwo nie może bojkotować postępu.
- **Rywalizuj w zdrowy sposób z przyjaciółmi**, ponieważ zachęci nas to do szybszych postępów i zmotywuje do działania.

- **Przygotuj umysł na negatywne momenty.** To jest kluczowa kwestia. Jeśli jesteśmy świadomi chwil słabości, można nimi zarządzać, aby zminimalizować ich wpływ na nasze codzienne postępy.
- **Stwórz listę powodów do utrzymania motywacji.** Dobrze jest spisać swoje motywacje na kartce papieru, dzięki czemu będziesz mógł pokonać wymówki.
- **Miej dobrego doradcę.** Posiadanie wsparcia innej doświadczonej osoby jest kluczem do osiągnięcia swoich celów.
- **Odkryj swoje prawdziwe pasje.** W ten sposób można osiągnąć motywację wewnętrzną, czyli tę, którą odczuwamy dla przyjemności robienia czegoś.
- **Inspiruj się drobiazgami w codziennym życiu.** Kluczem jest znalezienie inspiracji we wszystkim.

05 Jak się rozwijać?

Aby rozwijać samomotywację, można stosować różne techniki, wśród nich:

- **Wyznaczaj cele krótkoterminowe,** tygodniowe lub dzienne. Dzięki temu będą one łatwiejsze do osiągnięcia niż cele długoterminowe.
- **Trzymaj się z dala od toksycznych lub negatywnych ludzi,** ponieważ jednym z kluczy do samomotywacji jest pozytywne myślenie.
- **Stwórz obszary, które dostarczają pozytywnej energii,** takie jak zdrowe odżywianie, medytacja, relaks itp.
- **Nagradzaj osiągnięcia,** ponieważ pomoże to stworzyć bardziej pozytywne nastawienie do kolejnego celu do osiągnięcia.
- **Staraj się być stały** i podejmować nieustanny wysiłek, aby pokonać przeszkody lub trudności.
- **Kontroluj impulsy,** gdyż mają one negatywny wpływ na nawyki, zatracając długoterminowe spojrzenie na osiągnięcia i zastępując je krótkoterminowym.
- **Postaraj się zaciągnąć wsparcie innych,** ponieważ, jeśli zaufamy naszym celom, otrzymamy zachętę i pozytywne bodźce, które rozszerzą nasze pozytywne myślenie i motywację.
- **Obserwuj ludzi, którzy odnieśli sukces.** To działanie może pozytywnie wpłynąć na to, jak postrzegamy własne możliwości wykonania tego samego zadania.

- **Zaakceptuj porażkę**, bo to jedna ze zmiennych, którą musimy założyć, aby się nie poddać i spróbować jeszcze raz.

06 Główny problem do pokonania



Istnieje kilka czynników, które utrudniają samomotywację i których należy unikać. Trzy najważniejsze to:

- **Własny sposób myślenia.** Błędny sposób myślenia może stawiać różne granice w pojmowaniu świata, czy to przez przekonania, uprzedzenia, czy normy, które nie do końca są zgodne z innymi i nie muszą być poprawne. Myślenie na przykład, że w danym zakładzie, czy dzelnicy nie ma dobrych ludzi, sprawi, że nie dostrzeże się, że w jego obrębie też są ludzie.
- **Strefa komfortu.** Jest to linia graniczna, którą wyznaczamy w naszym własnym myśleniu i która wyznacza granice, w których dana osoba czuje się komfortowo. Posiadanie ograniczonej strefy komfortu spowoduje, że nowy pomysł lub nowe doświadczenie spowoduje zbadanie, czy dana osoba mieści się w tej strefie komfortu. Problem z tym jest taki, że to nowe doświadczenie może być korzystne dla realizowanego celu.
- **Doświadczenia z przeszłości.** Posiadanie pewnych negatywnych doświadczeń w przeszłości może sprawić, że czyjeś decyzje będą zagmatwane i wątpliwe, wpływając na poczucie własnej wartości lub pewność siebie.

07 Źródła



<https://cretiabusiness.com/ideas-para-aumentar-la-motivacion/>

<https://www.axahealthkeeper.com/blog/la-importancia-de-la-automotivacion-como-automotivarse/>

<https://www.coachingcamp.es/coaching-personal/7-ideas-para-potenciar-la-automotivacion/>

<https://www.modoemprendedor.com/automotivacion/>

<https://hotmart.com/es/blog/como-automotivarse>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Co zostało zmienione?



RAMY CZASOWE

15-20 min



MATERIAŁY

- zdjęcia
- papier
- pióro



LICZEBNOŚĆ GRUPY

2-4

01

ZARYS OGÓLNY

W tym ćwiczeniu uczestnicy muszą, po obejrzeniu obrazu przez 30 sekund, odkryć, który element zniknął lub zmienił się na następnym obrazie, który również będą oglądać przez 30 sekund. Za każde poprawne odgadnięcie każdy uczestnik dodaje sobie 2 punkty, a za każde niepowodzenie odejmuje jeden punkt. Wygrywa uczestnik z największą ilością punktów.

02

OPIS ĆWICZENIA

W tym ćwiczeniu uczniowie będą musieli utrzymać swoją uwagę, aby znaleźć różnice między jednym głównym obrazkiem a drugim. Będzie pięć powtórzeń tego samego obrazka i będą musieli znaleźć, co się zmieniło z jednego obrazka na drugi (elementy mogą zniknąć, mogą pojawić się nowe lub zmienić miejsca). Będą trzy poziomy, każdy trudniejszy od poprzedniego.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Zadanie to powinno być przedstawione jednostronnie wydrukowane, z wszystkimi stronami (w formacie A5) oprawionymi w górną spiralę, aby można było obracać strony

od jednego obrazka do drugiego i aby można było lepiej przyjrzeć się różnicom pomiędzy poszczególnymi obrazkami.

W przypadku tego zajęcia konieczne będzie zmotywowanie uczestników do obserwacji otoczenia i utrzymania pozytywnego nastawienia podczas badania. Dzięki temu łatwiej będzie im wykryć zmiany i skupić uwagę. W miarę zdobywania punktów (odpowiednik osiągnięć życiowych), ich motywacja do gromadzenia kolejnych punktów będzie się zwiększać.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

- ✓ Przygotuj zeszyt, w którym zdjęcia są posegregowane według poziomów.
- ✓ Spójrz na pierwszy obrazek przez 30 sekund i przeanalizuj go.
- ✓ Po 30 sekundach przejdź do kolejnego zdjęcia i poszukaj różnicy.
- ✓ Na kolejnej stronie znajdziesz rozwiązanie i następny obrazek, na którym zmieni się kolejny element. Kto się pomyli dodaje dwa punkty, kto się pomyli odejmuje jeden punkt, a kto nie znajdzie różnicy ani nie dodaje, ani nie odejmuje.
- ✓ Trzy poziomy zostaną ukończone, a ten, kto na koniec zgromadzi najwięcej punktów, zostanie zwycięzcą gry.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Dzięki tej aktywności uczestnicy zyskują dodatkową motywację, zdobywając punkty za każdy poprawny obrazek. Te punkty sprawiają, że zobaczą, że krótkoterminowe cele są łatwe do osiągnięcia i że te cele mogą doprowadzić ich do większego i bardziej odległego osiągnięcia, które byłoby reprezentowane przez triumf na końcu gry. Za każdym razem, gdy zdobywane są punkty, pozytywna perspektywa i zdolność do osiągania celów będą wzmacniane. To pozytywne nastawienie jest kluczem do motywacji i będzie utrzymywać ich koncentrację na aktywności, co pokazuje, jak ważne jest osiąganie celów, które wyznaczyli na przyszłość, zarówno w życiu zawodowym, akademickim, jak i osobistym. Konsekwencja, pozytywne nastawienie i koncentracja będą kluczowe. Podobnie, porażki lub brak reakcji będą symulować przeszkody, które możemy znaleźć w rozwoju naszego celu i które można pokonać poprzez dążenie do nowych osiągnięć, bez konieczności poddawania się z powodu pierwszej przeszkody, którą znajdą.

**06**

POTRZEBNE ŚRODKI

- zeszyt ze zmodyfikowanymi zdjęciami na każdej stronie. (załącznik nr 1).
- Papier.
- Pióro.

**07**

ŹRÓDŁA

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Monosmiły



RAMY CZASOWE

20 - 30 minut



MATERIAŁY

- plansza do gry
- kostka
- 4 kolorowe pionki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

2-4

01

ZARYS OGÓLNY

Ta gra będzie zachęcać do pozytywnych myśli i komentarzy uczestników do siebie i swoich partnerów, ponieważ otwarty i pozytywny umysł zawsze będzie bardziej zmotywowany i będzie miał wyższą samoocenę.

02

OPIS ĆWICZENIA

Gra ta oparta jest na tradycyjnych grach planszowych, takich jak Monopoly, w której gracze muszą dotrzeć do ostatniego kwadratu, aby wygrać, a w trakcie rozgrywki będą musieli odpowiedzieć na serię pytań, które pobudzają pozytywne myślenie i motywację uczestników.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Ważne jest, aby wszyscy uczestnicy odpowiedzieli na wszystkie pytania. Każdy, kto nie chce odpowiedzieć na pytanie, może zostać ukarany, np. nie rzucając kością przez jedną turę, ale decyzję w tej sprawie pozostawia się trenerowi grupy.

Optymizm i poczucie humoru powinny być wspierane odpowiedziami, aby rozwijać pozytywne myślenie i motywację.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Gra jest tradycyjną grą planszową w kwadraty i kostki, dla czterech graczy. Wszyscy zaczynają od kwadratu nr 1 i turlają się raz w każdej turze. Na każdym opadającym kwadracie gracze muszą odpowiedzieć na pytanie znajdujące się na planszy. W przypadku niektórych odpowiedzi nie jest konieczne używanie transcendentnych lub rozbudowanych odpowiedzi, takich jak najlepsza pora weekendu. Może to być na przykład niedzielna poranna kawa.

Jeśli do finału pozostały dwa kwadraty, policz dwa i obróć resztę (3) do tyłu, aż liczba na matrycy będzie odpowiadać liczbie miejsc pozostałych do wygrania gry.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Dzięki temu ćwiczeniu wielokrotnie uda nam się wywołać pozytywne myśli w umysłach uczestników. Te pozytywne myśli wprawiają ich w dobry nastrój i będą aktywnie motywować do osiągnięcia celu, jakim jest wygrana w grze. Dzięki pudełkom, które będą oddziaływać na pozostałych graczy, zostaną oni skłonieni do podzielenia się tymi myślami z najbliższym otoczeniem. y Poprawa postrzegania siebie przez innych, poprawa samooceny i motywacji.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

- ✓ Plansza do gry. (załącznik nr 1).
- ✓ Kostka.
- ✓ Cztery kolorowe pionki.



4Talents

Kreatywność

Opracowane przez:



01 Definicja



Kreatywność to zdolność do myślenia poza ustalonymi marginesami, znajdowania nowych rozwiązań problemów i generowania nowych pomysłów. Jest to zespół predyspozycji związanych z osobowością człowieka, które pozwalają mu, wychodząc od wcześniejszej informacji lub bodźca, rozwiązywać problemy z oryginalnością i skutecznością poprzez szereg procesów, w których informacja ulega przekształceniu.

02 Cele



Główne cele kreatywności, w kontekście podejmowania decyzji, byłyby następujące:

- **Poprawa poczucie własnej wartości.** Jest to jeden z najlepszych sposobów, aby rozwijać się jako osoba i zyskać pewność siebie, ponieważ zapewnia rozwiązania problemów, które pojawiają się na co dzień.
- **Modulowanie reakcji na stres,** reagowanie na niego w bardziej elastyczny sposób.
- **Rozwijanie komunikacji.** Pomoże to w uzyskaniu przepływu pomysłów poprzez działania, które mogą być ciekawe.
- **Poprawa relacji interpersonalnych.** Pozwala w bardziej satysfakcjonujący sposób integrować się w swoim środowisku społecznym.
- **Zwiększenie zdolności do adaptacji do środowiska.** Jest to optymalny sposób przystosowania się do zmian w ich otoczeniu.
- **Wyjście z rutyny,** dopuszczenie małych zmian na poziomie osobistym.
- **Poczucie przydatności.** Jak prosty może być cel, to osiągniesz poczucie przydatności.

03 Jak to działa?



Kreatywność ma różne fazy:

1. **Przygotowanie.** W tej fazie rozpoznasz i przeanalizujesz sytuację, która dotyczy Cię w chwili napięcia, w której może pojawić się frustracja podczas próby osiągnięcia celu. Tutaj najważniejsze będzie znalezienie wśród rozważanych opcji sposobu na osiągnięcie celu, który masz na myśli.
2. **Inkubacja.** W tej fazie należy cofnąć się od problemu i spojrzeć na niego z innej perspektywy, gdyż dzięki temu łatwiej będzie osiągnąć cel.
3. **Intuicja.** Uświadamiasz sobie ideę i łączysz wszystkie elementy, znajdując drogę do osiągnięcia celu.
4. **Oświecenie.** Postanowienie pojawi się zniemacka, kiedy pomysły są jasne i zaczynają mieć sens. Jest to faza największego entuzjazmu i motywacji, ale nie koniec procesu.
5. **Ocena.** W tej fazie analizujemy, czy wniosek, do którego doszliśmy, jest wystarczająco dobry, aby osiągnąć cel. Należy go ocenić i w razie potrzeby wprowadzić modyfikacje.
6. **Wykonanie.** Ta część będzie najbardziej skomplikowana ze wszystkich, ponieważ pojawi się wiele wątpliwości i niepewności, ale aby pomysł zadziałał i miał wpływ, konieczne jest jego wykonanie.

04 Jak mogę to zdobyć?



Istnieje powszechne błędne przekonanie, że kreatywność to "wrodzony talent". Wręcz przeciwnie, jest to umiejętność i jak każda inna umiejętność, może być rozwijana przez całe życie. Człowiek może nauczyć się być kreatywnym w każdym momencie.

Kiedy jesteśmy dziećmi, tworzymy rzeczy z niczego, a nasza wyobraźnia jest nieosiągalna i nieobliczalna, ale przez brak wspierania tej zdolności, jest ona stopniowo tracona.

Istnieją pewne nawyki, które są łatwe do przeprowadzenia w naszym codziennym życiu, które mogą pomóc nam być kreatywnym:

- **Czytaj**, głównie utwory beletrystyczne, które puszczać wodze naszej wyobraźni.
- **Zapisuj** ciekawe rzeczy, które przytrafiają się nam w codziennym życiu.
- **Pomyśl i spróbuj zwizualizować sobie** przyszłość i projekty, które mamy w głowie.
- **Bądź czujny** na bodźce zewnętrzne.
- Każdego dnia **odpoczywaj** przez chwilę z dala od technologii.
- **Utrzymuj porządek** w miejscu pracy lub nauki.
- **Otaczaj** się ludźmi, którzy uważani są za kreatywnych.

05 Jak się rozwijać?



Istnieją różne techniki, za pomocą których można rozwijać kreatywność, takie jak:

- Znajdowanie różnych zastosowań dla tego samego przedmiotu.
- Nagrywanie scenariuszowych filmów krótkometrażowych, zachęcanie do wolności słowa.
- Burza mózgów. Szukanie rozwiązań dla rzeczywistych lub fikcyjnych problemów.
- Kreatywna fotografia, którą można wykonać za pomocą telefonu komórkowego.
- Techniki plastyczne, takie jak malarstwo czy rękodzieło.
- Tworzenie własnych, spersonalizowanych ubrań i akcesoriów z materiałów pochodzących z recyklingu.

06 Główny problem do pokonania



Istnieje szereg czynników, które negatywnie wpływają na naszą kreatywność, utrudniając ją w wielu przypadkach:

- **Perfekcja**. Obsesja osiągnięcia jej zajmie więcej czasu na planowanie kolejnych kroków i zwiększy prawdopodobieństwo, że nigdy nie zostanie wykonana.

- **Brak skupienia.** Musisz poświęcić całą swoją uwagę projektowi, który masz na myśli, starając się nie zajmować kilkoma projektami w tym samym czasie.
- **Strach przed krytyką.** Jest to jeden z najgorszych wrogów kreatywności. Potraktuj negatywną i pozytywną krytykę jako sposób na walidację pomysłu.
- **Rutyna.** Robienie codziennie tego samego w mechaniczny sposób może zabić kreatywność.
- **Strach przed porażką.** Jeśli uważasz, że istnieje szansa na porażkę, to raczej nie będziesz próbował.
- **Zmęczenie.** Zmęczony umysł nigdy nie będzie kreatywny.
- **Nacisk.** Jeśli chodzi o kreatywne i skuteczne pomysły, najlepiej dać trochę więcej czasu i nie naciskać.



<https://www.cesuma.mx/blog/que-es-la-creatividad-y-como-estimularla.html>

https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/166/mod_resource/content/1/la-creatividad/index.html

[https://www.tribalius.com/como-funciona-la-creatividad/#Que es la creatividad](https://www.tribalius.com/como-funciona-la-creatividad/#Que%20es%20la%20creatividad)

<https://mejorconsalud.as.com/tips-mas-creativos/>

<https://espaciopsicofamiliar.es/desarrollar-la-creatividad-educacion-secundaria/>

<https://www.optimaweb.es/creatividad-marketing/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Karty przeznaczenia



RAMY CZASOWE

30-45 minut
na grupę



MATERIAŁY

➤ Pakiet kart



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-6

01

ZARYS OGÓLNY

Na tych zajęciach będziemy rozwijać kreatywność uczestników poprzez stworzenie postaci lub kilku postaci, którym nadamy cechy charakterystyczne, problem i cel.

02

OPIS ĆWICZENIA

Do tego zajęcia zostaną wykorzystane trzy opakowania kartek. Na pierwszej z nich zostanie zapisana postać lub umiejętność, którą należy przyjąć. Na drugiej - problem, z którym trzeba się zmierzyć, a na trzeciej - cel do osiągnięcia. Uczestnicy będą losować kartki i będą musieli odegrać scenkę tak, jakby to była sztuka teatralna.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

To ćwiczenie można wykonać indywidualnie, choć wskazane jest, by zrobić to w grupie maksymalnie 6 osób. Rzecznik grupy powinien wziąć kartę każdego rodzaju i wraz z nią ma 15 minut na ustalenie ról każdej osoby oraz sposobu zmierzenia się z problemem i osiągnięcia celu.

Ponieważ karty pochodzą z różnych źródeł, historia do opowiedzenia może być absurdalna lub komiczna. W takim przypadku należy zachęcić uczestników do rozwinięcia pomysłu w sposób, jaki uważają, nawet generując komedię, ponieważ ważne jest stworzenie historii, a nie to, że ta historia jest prawdziwa, ponieważ to również będzie kojarzyć kreatywność z pozytywną mentalnością.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

Są trzy rodzaje kart, czerwona karta roli, niebieska karta problemu i żółta karta celu. Powstaną trzy karty, po jednej z każdego koloru, po ich potasowaniu i dobrym wymieszaniu.

Powstaną grupy do sześciu osób, a rzecznik będzie brał kartkę z każdej wskazówki, tak aby miał rolę, problem i cel do opracowania.

Będą mieli piętnaście minut na zastanowienie się, jaką strategię opracować i w jaki sposób osiągną cel i rozwiążą problem. Role każdej osoby w opowieści zostaną rozdane i zapisane w skrypcie.

Po upływie tego czasu historia zostanie przedstawiona w sposób udramatyzowany, w którym każdy uczestnik grupy odegra jakąś rolę.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Dzięki tej aktywności uczestnicy będą mogli rozwinąć kreatywność poprzez skupienie się na opracowaniu planu rozwiązania problemu i osiągnięcia celu. Aby to zrobić, będą

musieli wykonać główne kroki, takie jak przygotowanie, inkubacja, intuicja, iluminacja, ocena i wykonanie podczas 15-minutowego okresu, który będą mieli na przemyślenie rozwoju aktywności.

Konieczność zmierzenia się z nowym zajęciem, które może być nawet nieco szalone dzięki wybranym kartom, pomoże im rozwinąć tę umiejętność i pomoże im zmierzyć się z nowymi problemami w codziennym życiu.

06

POTRZEBNE ŚRODKI

Pakiet kart (załącznik nr 1).

NAZWA ĆWICZENIA: Punkt widokowy



RAMY CZASOWE

15 minut
na grupę



MATERIAŁY

➤ Pakiet kart



LICZEBNOŚĆ GRUPY

1-12

01

ZARYS OGÓLNY

W tym działaniu będziemy rozwijać kreatywność uczestników poprzez interpretację różnych codziennych scen z emocjonalnego punktu widzenia, który jest z góry określony przez wybrane karty.

02

OPIS ĆWICZENIA

Do tego zajęcia zostaną wykorzystane dwa opakowania kart. Na pierwszej z nich zostanie opisana czynność z życia codziennego, np. odbycie podróży, spóźnienie się na autobus lub kupienie jedzenia na wynos. Na drugiej znajdzie się emocja, sposób lub uczucie, za pomocą którego można przedstawić tę sytuację, np. z entuzjazmem, ze smutkiem, w sposób liryczny... Uczestnicy wezmą po jednej karcie z każdej z nich i będą musieli odegrać scenę przedstawioną na pierwszej karcie oraz będą musieli ją rozwinąć w sposób wskazany na drugiej karcie.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Uczestnicy są podzieleni na różne grupy.

Przedstawiciel każdej grupy bierze jedną kartę z podpowiedzi "akcja" i jedną z podpowiedzi "tryb".

W ciągu 5 minut zdecydujesz prywatnie, jak zaprezentować akcję reszcie uczestników.

Zostanie przedstawiona krótka prezentacja dla pozostałych uczestników.

Ten, kto pierwszy zaliczy akcję i tryb prawidłowo, otrzyma wynik kart (bardziej skomplikowane karty będą miały wyższy wynik).

Wygra drużyna, która zdobędzie najwięcej punktów.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

To ćwiczenie zostanie przeprowadzone jako grupa, której członkowie będą musieli uzgodnić, jak przedstawić daną akcję, aby była ona jak najbardziej wiarygodna. W tym celu rzecznik grupy powinien wziąć po jednej kartce z każdego rodzaju i będą mieli tylko 5 minut na podział ról i zastanowienie się, jak wyrazić daną emocję lub sposób jej przeprowadzenia.

Pierwsza grupa kart zostanie oznaczona jako akcja, a druga jako tryb.

Gdy scena się rozwinie, reszta grup będzie musiała odgadnąć wykonaną czynność oraz reprezentowaną emocję lub tryb, a kto pierwszy odgadnie poprawnie, otrzyma punkty, które znajdują się na każdej karcie.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Dzięki opracowaniu tego narzędzia uczestnicy zdołają rozwinąć kreatywność, skupiając się na stworzeniu postaci z wcześniej ustaloną emocją, która musi wykonać określoną czynność i wyeksponować ją w sposób zrozumiały bez wypowiedzania czynności czy emocji, którą rozwijają. Muszą również zdecydować o najlepszym sposobie wyrażenia działania, tak aby reszta grup zrozumiała wykonaną przez nich czynność.



06

POTRZEBNE ŚRODKI

Dwa pakiety kart (załącznik nr 1)



07

REFERENCJE

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



4Talents

Samo- organizacja

Opracowane przez:



01 Definicja



Samoorganizacja. Zarządzanie czasem - to planowanie i systematyczne wykonywanie zaplanowanych zadań dla osiągnięcia z góry założonego celu. Według L.J. Seiwerta zarządzanie czasem to "konsekwentne i ukierunkowane na cel stosowanie w praktyce sprawdzonych technik pracy w taki sposób, że zarządzanie sobą i swoim otoczeniem nie wymaga wysiłku, a dostępny czas jest wykorzystywany rozsądnie i optymalnie".

Zarządzanie czasem jest kluczem do sukcesu. Pełni ważną funkcję w kontekście organizacji swojego życia, pracy, planowania zadań i realizacji wielu projektów jednocześnie. Dobra samoorganizacja sprzyja lepszemu życiu i realizacji większej ilości zadań.

02 Cele



Ucząc się sprawnej samoorganizacji i dobrego zarządzania czasem, zyskasz bardzo wiele. Są to aspekty, które dotyczą każdej dziedziny Twojego życia i są bardzo rozwijające:

- bardziej efektywna praca
- bardziej spokojny sen
- więcej czasu na pasję
- więcej czasu na relacje, związki, rodzinę
- lepsza równowaga w życiu codziennym
- zadowolenie z siebie i swojego życia

03 Jak to działa?



Dobre zarządzanie czasem polega na takim zaplanowaniu dnia, aby zrobić wszystko, co jest dla Ciebie najważniejsze, rozwijać się, wykonywać dodatkowe zadania i znaleźć czas dla siebie. Chodzi o to, abyś bezproblemowo wykonywał zadania zawodowe i nie miał poczucia zmarnowanego czasu, gdy dzień się skończy.

Jeśli zatem zastanowimy się, co oznacza dobre zarządzanie czasem, można uznać, że polega ono na jak najlepszym wykorzystaniu godzin w ciągu dnia - zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Odpowiednia organizacja pozwala nam wykonywać swoje obowiązki na zadowalającym poziomie i znaleźć czas na relaks. Jeśli nauczymy się zarządzać swoim czasem, może się okazać, że komfort naszego życia znacznie się poprawi!

Dzięki dobrej organizacji czasu możemy zobaczyć, ile czasu faktycznie zajmują nam nasze zadania. Może się okazać, że zwlekamy z czymś przez cały dzień, podczas gdy poświęcamy na to w sumie tylko dwie godziny dziennie.

Organizowanie swojego czasu jest również korzystne dla osób, które często zapominają o różnych rzeczach, mają trudności ze skupieniem się na jednym zadaniu, mają słaby zapał do czegoś lub nie potrafią wyznaczyć sobie celu - nauka zarządzania swoim czasem może im pomóc w codziennych obowiązkach i rozwoju.

04 Jak mogę to zdobyć?



Samoorganizacja pracy może być dla każdego inna. Opracowany ostateczny schemat jest wynikiem własnych testów i doświadczeń. Znane techniki zarządzania czasem skupiają się na takich etapach jak:

1. Wyznaczanie celów - konkretnych i mierzalnych
2. Planowanie - Ustalamy priorytety i następstwa czasowe. Określamy, co i kiedy trzeba zrobić.
3. Podejmowanie decyzji - decydujemy, które kluczowe zadania muszą być wykonane w pierwszej kolejności, a które mogą poczekać.
4. Realizacja - To czas na wprowadzenie w życie wcześniejszych planów.
5. Monitorowanie - Jest to etap oceny całego projektu. Sprawdzamy, czy nasz proces zarządzania czasem spełnił swoje zadanie i czy cel został osiągnięty.

05 Jak się rozwijać?

- Wykorzystaj sprawdzone i praktyczne metody zarządzania sobą w czasie.
- Zbuduj swój unikalny "system produktywności" dostosowany do Twoich potrzeb.
- Szukaj odpowiednich narzędzi i aplikacji, które będą Ci służyć, usprawniać i ułatwiać pracę.
- Pracuj nad swoją osobistą efektywnością i utrzymaniem równowagi pomiędzy wszystkimi obszarami swojego życia.
- Ciągłe się ucz, rozwijaj swoje metody i poprawiaj zarządzanie czasem.
- Miej zdrowy dystans i pamiętaj, że błędy zdarzają się każdemu.

Staraj się przestrzegać zalecanych zasad, takich jak:

Zasada "60:40"

Planuj tylko 60% swojego czasu. Robiąc to, zostawiasz sobie 40% na wszelkie niespodziewane okoliczności, które często się zdarzają, a potem powodują stres. A jeśli się nie zdarzą? Wtedy masz czas dla siebie.

Zasada złotej godziny

Wyznacz czas, w którym blokujesz dostęp do siebie - psychicznie i fizycznie. Niech nikt nie absorbuje Twojej uwagi. Czas, w którym nie można się z Tobą skontaktować mailowo, telefonicznie ani osobiście. Znikasz też z Facebooka i uwalniasz się od wszelkich powiadomień. Skupiasz się wtedy na realizacji zadań bez zbędnych rozpraszaczy.

System ustalania priorytetów ABC

A - zadania, które trzeba wykonać.

B - zadania, które powinieneś wykonać.

C - zadania, które możesz wykonać, ale dopiero po wykonaniu A i B.

Zarządzanie czasem - sortowanie działań według ich ważności i pilności

Jest to bardzo prosta technika pomagająca w planowaniu czasu. Zgodnie z jej zasadami, wszystkie zadania można przypisać do jednej z 4 kategorii:

- ważne i pilne;
- ważne, ale nie pilne
- nieistotne, ale pilne;
- nieistotne i niepilne.

06 Główny problem do pokonania



Zabójcy czasu

To jeden z głównych powodów, dla których jesteśmy zdezorganizowani i marnujemy wiele godzin. Każdego z nas rozprasza coś innego, ale najczęściej jest to telefon, powiadomienia i krótka pamięć. Samoorganizacja połączona z samodyscypliną powinna pomóc nam uporać się z tymi problemami.

Jakie są najpopularniejsze zabijacze czasu?

- media społecznościowe
- ciągłe sprawdzanie poczty elektronicznej
- pies
- gry
- telefon
- muzyka
- gadatliwi koledzy i hałas
- zbyt wiele rzeczy na głowie
- głód i pragnienie
- przestrzeń zdeorganizowana
- brak planowania
- wiele innych



<https://avigon.pl/blog/efektywne-zarządzanie-czasem-jak-robic-z-glowa-metody-i-techniki>

<https://mariusztomaszewski.pl/blog/zarządzanie-soba-w-czasie/>

<https://www.c-and-a.com/pl/pl/shop/zarządzanie-czasem-na-studiach>

<https://www.gowork.pl/poradnik/17/rozwoj-osobisty/zarządzanie-czasem-jak-planowac-zadania-poznaj-techniki/>

https://mfiles.pl/pl/index.php/Zarz%C4%85dzanie_czasem

<https://dawidharacz.com/efektywne-zarządzanie-czasem>

<https://myslepozytywnie.pl/publikacje/scenariusze-ponadpostawowa/Mysle%20pozytywnie%20scenariusze%20-%20zarządzanie%20soba%20w%20czasie.pdf>

<https://jerzykostowski.pl/jak-zarządzać-czasem-test-i-6-cwiczeń-do-wykonania/>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dlaczego-dobre-zarządzanie-czasem-jest-tak-ważne>

NAZWA ĆWICZENIA: Zorganizowane krzesła



RAMY CZASOWE

30-60minut



MATERIAŁY

- Krzesła
- Tablica i pióro



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Każdy rodzaj grupy

01

ZARYS OGÓLNY

Samoorganizacja - to planowanie i systematyczne wykonywanie zaplanowanych zadań dla osiągnięcia wcześniej ustalonego celu, to "konsekwentne i ukierunkowane na cel stosowanie w praktyce sprawdzonych technik pracy w taki sposób, aby zarządzanie sobą i otoczeniem nie wymagało wysiłku, a dostępny czas był wykorzystywany rozsądnie i optymalnie".

Dobra samoorganizacja jest kluczem do sukcesu, sprzyja lepszemu życiu i realizacji większej ilości zadań.

Ważne jest, aby wiedzieć, jakie problemy mogą się pojawić i jak skutecznie sobie z nimi poradzić.

02

OPIS ĆWICZENIA

Ćwiczenie „Zorganizowane Krzesła”, pomaga zespołowi doświadczyć na czym polega samoorganizacja. Zasady są dość proste. Uczestnicy gry siadają na krzesłach ustawionych nieregularnie wokół sali. Jedno krzesło jest puste. Uczestnicy mają za zadanie nie dopuścić do tego, aby prowadzący zajęcia usiadł na pustym krześle przez 1 minutę. W tym celu mogą zmienić swoje miejsce. Nie mogą używać siły wobec prowadzącego. Jeśli ktoś wstaje z krzesła, nie może usiąść na tym samym krześle, z którego wstał, dopóki wcześniej nie usiądzie na innym. Jeśli liderowi uda się usiąść na krześle przed upływem jednej minuty, wygrywa on tę rundę. Następnie zespół zastanawia się wspólnie, co zmienić w swojej strategii i podejmuje kolejną próbę. Powtarzają ją do momentu, aż im się uda.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący muszą najpierw wyjaśnić zasady gry, aby rozpocząć ćwiczenie. Następnie należy monitorować całą grę i skutecznie starać się zająć wolne krzesło, a na koniec dobrze przeprowadzić etap burzy mózgów.

W przypadku pytań, prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Podczas fazy pracy w grupie prowadzący dba o to, aby odbywała się ona w spokojnej atmosferze, która pozwala graczom na koncentrację i skupienie się na odpowiedziach. W trakcie gry prowadzący muszą przypominać graczom, aby traktowali się z szacunkiem, zachęcać ich do słuchania siebie nawzajem, wyrażania swoich opinii i uczenia się od siebie.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

KROK 1: Wyjaśnij zasady gry i przygotuj krzesła

KROK 2: Rozpoczęcie gry, monitorowanie gry i wskazywanie błędów.

KROK 3: Daj grupie czas na zaplanowanie strategii zwycięstwa

KROK 4: Stale wskazuj na błędy w organizacji, jak również w realizacji planu, aby generować więcej pomysłów i interakcji

KROK 5: Na koniec walki o wolne krzesło czas na podsumowanie błędów i przegląd dobrych pomysłów. Zapisz je na tablicy w dwóch kolumnach.

KROK 6: Zastanówcie się wspólnie, jak przenieść dobre pomysły organizacyjne do swojego codziennego życia i jak wyeliminować błędy, które pojawiły się podczas gry.

05

POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Podczas warsztatów uczestnicy doświadczą, że samoorganizacja nie jest łatwym procesem. W trakcie realizacji gry może zostać popełnionych wiele błędów samoorganizacyjnych - może się zdarzyć, że uczestnicy wpadną w panikę; nie wdłużą

przyjętej strategii lub nie zauważają swoich niekonsekwencji. Problemem może być również to, że rzucają wokół siebie nadmiar pomysłów; nie weryfikują zmian strategii, których dokonują; nie przyglądają się temu, jak szukają rozwiązania. Wszystkie te kwestie zostaną omówione w podsumowaniu wraz z burzą mózgów, jak sobie z nimi radzić. Dzięki temu uczestnicy będą mieli gotowy przewodnik do lepszej samoorganizacji.

06 POTRZEBNE ŚRODKI

Nie jest potrzebny żaden dodatkowy materiał.

07 ŹRÓDŁA

<https://agilepoznan.org/2017/03/19/doswiadczy-samoorganizacji/>

<https://avigon.pl/blog/efektywne-zarzadzanie-czasem-jak-robic-z-glowa-metody-i-techniki>

<https://mariusztomaszewski.pl/blog/zarzadzanie-soba-w-czasie/>

<https://www.c-and-a.com/pl/pl/shop/zarzadzanie-czasem-na-studiach>

<https://www.gowork.pl/poradnik/17/rozwoj-osobisty/zarzadzanie-czasem-jak-planowac-zadania-poznaj-techniki/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Zabójcy czasu



RAMY CZASOWE

30-60minut



MATERIAŁY

- Duże arkusze papieru
- Tablica z magnesami
- Ołówki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

Każdy rodzaj grupy

01

ZARYS OGÓLNY

Zarządzanie czasem - to planowanie i systematyczne wykonywanie zaplanowanych zadań dla osiągnięcia wcześniej ustalonego celu. Według L.J. Seiwerta zarządzanie czasem to "konsekwentne i ukierunkowane na cel stosowanie w praktyce sprawdzonych technik pracy w taki sposób, że zarządzanie sobą i swoim otoczeniem nie wymaga wysiłku, a dostępny czas jest wykorzystywany rozsądnie i optymalnie".

Zarządzanie czasem jest kluczem do sukcesu. Pełni ważną funkcję w kontekście organizacji swojego życia, pracy, planowania zadań i realizacji wielu projektów jednocześnie. Dobra samoorganizacja sprzyja lepszemu życiu i realizacji większej ilości zadań.

Zabójcy czasu

To jeden z głównych powodów, dla których jesteśmy zdeorganizowani i marnujemy mnóstwo godzin. Każdego z nas rozprasza coś innego, ale najczęściej jest to telefon, powiadomienia i krótka pamięć. Samoorganizacja połączona z samodyscypliną powinna pomóc nam uporać się z tymi problemami.

02

OPIS ĆWICZENIA

Gra polega na wypisaniu przez uczestników zabójców czasu, które przychodzą im do głowy. Jest to pierwszy etap burzy mózgow i wymiany grupowej.

Następnie, poprzez głosowanie i omawianie powodów, grupa wybiera 3 najlepsze spośród wszystkich zapisanych punktów.

Następnie następuje wymiana kartek między grupami i drugi etap burzy mózgów, który polega na wymyślaniu pomysłów i taktyk, jak radzić sobie z popularnymi pożeraczami czasu. Po tym następuje etap efektywnej komunikacji, pracy zespołowej oraz element rozwiązywania problemów i kreatywności. Każdy uczestnik może podzielić się swoimi pomysłami i cennymi radami z życia wziętymi, każdy inny uczestnik gry może zainspirować się life hackami od innych.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący muszą najpierw podzielić graczy na zespoły i wyjaśnić pierwsze kroki, aby rozpocząć grę. Następnie ważne jest, aby monitorować całą grę i wdrażać kolejne kroki, pilnując ram czasowych. W przypadku pytań, prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Zaleca się jednak, aby nie ingerowali w grę i pozwolili młodym dorosłym na samodzielne rozwiązywanie zadań. W trakcie całego procesu gry prowadzący mogą interweniować tylko w razie potrzeby. Faza pracy grupowej musi przebiegać w spokojnej atmosferze, która pozwala graczom na koncentrację i skupienie się na rozwiązaniach. Podczas gry prowadzący muszą przypominać graczom, aby traktowali się z szacunkiem i zachęcać ich do słuchania siebie nawzajem i uczenia się od siebie.

04

WDROŻENIE. ZADANIA I PROCEDURY

KROK 1: Podziel wszystkich na grupy. Mogą to być 2 grupy lub znacznie więcej. Dostosuj to do swoich uczestników.

KROK 2: Rozdaj grupom kartki papieru i długopis. Poproś, aby wskazały lidera grupy.

KROK 3: Grupa ma za zadanie wypisać "zabijacze czasu". Czas na to zadanie to 10-15 minut, ale monitoruj zaangażowanie i pomysłowość grup. W razie potrzeby skracaj/wydłużaj czas.

KROK 4: Poproś grupy o zagłosowanie na 3 największe pożeracze czasu i podkreślenie ich znacząco na papierze.

KROK 5: Wymieńcie się kartkami między grupami.

KROK 6: Po otrzymaniu od innej grupy kartki z zabójcami czasu, członkowie proszeni są o wymyślenie sposobów radzenia sobie z 3 wyróżnionymi zabójcami czasu. Pomysły mają być zapisane na otrzymanej kartce. Czas na wykonanie tego zadania to 10-15 minut, ale obserwuj zaangażowanie i pomysłowość grup. W razie potrzeby skróć/wydłuż czas.

KROK 7: Poproś liderów grup o przedstawienie zapisanych na arkuszu informacji wraz z demonstracją pomysłów na radzenie sobie z popularnymi problemami.

KROK 8: Poproś o informację zwrotną. Zachęcaj innych do dodawania kolejnych pomysłów.

05 POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Zadanie polega na wzmocnieniu umiejętności radzenia sobie z zabójcami czasu, które powodują naszą dezorganizację. Samoorganizacja i dobre zarządzanie czasem wymaga dyscypliny i radzenia sobie z rozproszeniem uwagi od najważniejszych zadań. Ćwiczenie dostarcza wielu korzyści i inspiracji do działania. Uczy również skutecznej komunikacji i rozmawiania z innymi o swoich problemach. Uświadamiając sobie własne słabości, jesteśmy w stanie zacząć z nimi skutecznie walczyć i pokonywać je za pomocą dobrze dobranych metod i planu, który pokaże nam to ćwiczenie.

05 POTRZEBNE ZASOBY

Nie są potrzebne żadne dodatkowe materiały

05 ŹRÓDŁA

<https://myslepozytywnie.pl/publikacje/scenariusze-ponadpostawowa/Mysle%20pozytywnie%20scenariusze%20-%20zarzadzanie%20soba%20w%20czasie.pdf>

<https://ierzykostowski.pl/jak-zarzadzac-czasem-test-i-6-cwiczen-do-wykonania/>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dlaczego-dobre-zarzadzanie-czasem-jest-tak-wazne>

<https://avigon.pl/blog/efektywne-zarzadzanie-czasem-jak-robic-z-glowa-metody-i-techniki>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



4Talents

Określanie ścieżki kariery

Opracowane przez:



01 Definicja



Określenie ścieżki kariery zawodowej. Ścieżki kariery są ważnym elementem życia zawodowego każdego pracownika. Termin "ścieżka kariery" możemy rozumieć jako drogę, którą pracownik pokonuje, aby osiągnąć zamierzone cele zawodowe lub kolejne stanowiska i funkcje zajmowane w karierze. Może być również interpretowane jako plan kariery. Kariera rozumiana jest jako indywidualny scenariusz życia zawodowego, który obejmuje różne aspekty aktywności. Planowanie ścieżki kariery może odbywać się na różnych etapach życia zawodowego i mogą być podejmowane różne rodzaje kariery.

Każdy powinien mieć możliwość ciągłego doskonalenia, rozwoju, realizacji swoich aspiracji zawodowych.

02 Cele



Dlaczego warto określić swoją ścieżkę kariery?

- szybszy rozwój i lepsze wyniki,
- jasno określone cele
- wyższa satysfakcja z pracy
- możliwość zdobycia lepszej pracy
- znajomość swoich mocnych i słabych stron
- możliwość doskonalenia swoich umiejętności

03

Jak to działa?



Ważnym aspektem planowania kariery jest szerokie spojrzenie na siebie w kontekście przyszłych stanowisk. Jeśli nie mamy sprecyzowanych planów dotyczących naszej kariery, konieczne jest stałe monitorowanie sytuacji na rynku pracy i umiejętne dostosowywanie się do niej. Nadążanie za dynamiką rynku może wymagać zmiany profilu studiów. Jeśli taka zmiana nie wchodzi w grę, przydatny będzie udział w różnego rodzaju szkoleniach lub kursach poszerzających nasze kompetencje w dziedzinach wiedzy, na które aktualnie jest zapotrzebowanie. Niewątpliwą zaletą takiego rozwiązania jest to, że nie zostaje zaburzony główny kierunek kształcenia.

Podstawową zasadą planowania kariery jest posiadanie jasnej wizji tego, co chcesz robić i co chcesz osiągnąć. Trudno sobie wyobrazić budowę domu bez szczegółowego projektu czy podróż samolotem z Warszawy do Londynu bez precyzyjnej nawigacji. To, co wyróżnia ludzi sukcesu, to umiejętność jasnego określenia swoich celów i planowania kariery.

04

Jak mogę to zdobyć?



Tworząc strategię planowania kariery, należy zacząć od szczerzej refleksji nad sobą. Autoanaliza pozwoli na wybór właściwego celu życiowego i zawodowego, zgodnego z aspiracjami i przekonaniami.

- **Cele:** co chciałbyś osiągnąć w życiu, kim chciałbyś być, co jest najważniejszą rzeczą, którą chciałbyś zrobić w przyszłości, jaki jest Twój wymarzony zawód, jak widzisz siebie za 5/10/20 lat;
- **Wartości:** określ co jest dla Ciebie najważniejsze, jakie wartości wyznajesz, jakimi zasadami kierujesz się w życiu, z czego byś nie zrezygnował, co cenisz w szczególności

- **Zainteresowania:** jakie jest Twoje hobby, co lubisz robić, dlaczego te rzeczy Cię pasjonują, jakie typy sytuacji i zadań Cię motywują, w jakim środowisku czujesz się najlepiej;
- **Umiejętności:** jakie masz umiejętności, w czym jesteś dobry, jak pracujesz w zespole, czy masz zdolności przywódcze, czy potrafisz skutecznie rozwiązywać problemy, czy jesteś przystosowany do zmian, czy jesteś elastyczny, czy łatwo nawiązujesz kontakty, czy potrafisz pracować w stresie itp.
- **Kompetencje:** jakie masz wykształcenie i w jakim kierunku, z jakich programów komputerowych korzystasz, jakie znasz języki obce i w jakim stopniu, czy masz jakieś certyfikaty potwierdzające Twoje umiejętności;
- **Twoje środowisko pracy:** czy wolisz pracować w domu, czy nie, czy chciałbyś mieć kontakt z klientami, czy nie, czy łatwiej jest Ci osiągać cele pracując samemu, czy w zespole, czy wolisz podejmować własne decyzje i być za nie odpowiedzialny, czy wolisz, aby inni podejmowali je za Ciebie, co Cię motywuje do pracy, czy chętnie podróżujesz, czy lubisz podejmować ryzyko, itp.

05 Jak się rozwijać?

Istnieje wiele sposobów na znalezienie swojej idealnej ścieżki kariery, niektóre z nich to:

- Korzystanie z ofert praktyk i staży w Twojej okolicy
- Wykonywanie testów predyspozycji zawodowych. Rozwiązanie go da Ci sugestię, jaki rodzaj i tryb pracy jest najbardziej zgodny z Twoim charakterem i umiejętnościami.
- Spróbuj swoich sił w pracy dorywczej. W ten sposób nie tylko zyskasz zastrzyk gotówki, ale także dowiesz się, czy któraś z tych prac jest dla Ciebie odpowiednia.
- Przeglądanie ofert na stanowiska juniorskie, gdzie możesz zajmować się różnymi zadaniami i współpracować z kilkoma działami. Dzięki temu zorientujesz się, jaki rodzaj zajęcia sprawia Ci największą przyjemność.

06 Główny problem do pokonania



- Szukaj pozytywnych sposobów wprowadzania nowości, planów i zmian, zamiast skupiać się na negatywach i szukać wymówek (w pierwszym odruchu mów raczej "tak" niż "nie")
- Szybko i łatwo dostosowuj się do zmian i nowych sposobów pracy
- Przedstawianie sugestii mających na celu usprawnienie procesu uczenia się i wprowadzania zmian
- Wykazuj chęć uczenia się nowych metod, procedur lub technik
- Zmieniaj swoje priorytety w odpowiedzi na wymagania sytuacji
- Odbij się od niepowodzeń i utrzymywanie pozytywnego nastawienia

07 Źródła



<https://zawodowcy.org/sciezki-kariery/>

https://mfiles.pl/pl/index.php/%C5%9Acie%C5%BCka_kariery

<https://kiiky.com/pl/Oferty-pracy/%C5%9Bcie%C5%BCka-kariery/>

<https://poradnikpracownika.pl/-sciezka-kariery-jak-ja-skutecznie-budowac>

<https://www.metis.pl/content/view/2776/30/>

<https://zarobki.pracuj.pl/porady-zarobkowe/stworz-sciezke-kariery-zawodowej-w-6-krokach>

https://www.naviguide.net/handbooks/Handbook_PL.pdf

https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet_educacyjny_wspieraj%C4%85cy_prac%C4%99_doradc%C3%B3w_zawodowych_ABK.pdf

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA ĆWICZENIA: Od talentu do kariery



RAMY CZASOWE

45-60minut



MATERIAŁY

- kartki papieru
- długopisy
- plansza do gry + kostka + pionki



LICZEBNOŚĆ GRUPY

minimum 4

01

ZARYS OGÓLNY

Termin "ścieżka kariery" możemy rozumieć jako drogę, którą pracownik pokonuje, aby osiągnąć cele zawodowe lub kolejne stanowiska i funkcje pełnione w pracy.

Na początku swojej drogi dobrze jest zweryfikować i określić swoje talenty i umiejętności, aby wiedzieć, w jakie branże możemy się udać.

Kariera rozumiana jest jako indywidualny scenariusz życia zawodowego, który obejmuje różne aspekty aktywności.

Każdy powinien mieć możliwość ciągłego doskonalenia, rozwoju, poszerzania wiedzy i realizacji swoich aspiracji zawodowych.

02

OPIS ĆWICZENIA

Gra polega na określeniu mocnych stron i talentów, które można wykorzystać na ścieżce kariery. Uczestnicy mają czas na zastanowienie się i wypisanie 5 atrybutów, które uświadomią im w czym są dobrzy, co w nich działa, z czego mogą skorzystać.

Po grze następuje czas na integrację, chwile zabawy i rywalizacji polegającej na tym, że drużyny przeciwne odgadują, która cecha należy do której osoby. Po tym następuje punkt kulminacyjny, w którym gracze dopasowują zawody do umiejętności swoich przeciwników. Ma to na celu dostarczenie inspiracji i pomysłów na rozwój ścieżki kariery.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący muszą najpierw podzielić graczy na zespoły i wyjaśnić pierwsze kroki, aby rozpocząć grę. Następnie ważne jest, aby monitorować całą grę i wdrażać kolejne kroki, pilnując ram czasowych. W przypadku pytań, prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Zaleca się jednak, aby nie ingerowali w przebieg gry i pozwolili młodym dorosłym na samodzielne znalezienie rozwiązań. W trakcie całego procesu gry prowadzący mogą interweniować tylko w razie potrzeby. Faza pracy w grupie musi przebiegać w spokojnej atmosferze, która pozwala graczom na koncentrację i skupienie się na odpowiedziach. Podczas gry prowadzący muszą przypominać graczom, aby traktowali się z szacunkiem i zachęcać ich do słuchania i uczenia się od siebie.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

KROK 1: Podziel uczestników na zespoły. Każdy zespół musi liczyć minimum 2 osoby. Rozdaj kartki papieru, pisaki i rozłóż planszę do gry z pionkami i kostką.

KROK 2: Poproś uczestników o wypisanie na kartce po 5 swoich talentów/mocnych stron/kwalifikacji zawodowych. Te cechy muszą być inne u każdego uczestnika jednego zespołu. Może to być znajomość języka obcego, prawo jazdy, wykształcenie itp. Cechy powinny być zapisane w sekwencjach mieszanych, aby utrudnić drużynie przeciwnej odgadnięcie.

KROK 3: Teraz jest czas na grę. Grę rozpoczyna drużyna, która wyrzuciła na kostce mniejszą liczbę oczek. Gra kręci się jak wskazówki zegara. Drużyna, która rozpoczyna grę prosi drużynę po swojej lewej stronie o odczytanie jednej cechy ze wszystkich zapisanych. Następnie drużyna zgaduje do kogo należy dana umiejętność. Jeśli zgadną, mogą rzucić kostką i przesunąć się do przodu na planszy.

KROK 4: Drużyna, która odgadła do jakiej osoby należy podana umiejętność ma szansę przejść kolejny krok do przodu. Drugi krok gry polega na podaniu 3 zawodów, do których

można dopasować dany talent/umiejętność/cechę. Jeśli uda im się podać 3 zawody mogą ponownie rzucić kostką i przejść dalej.

KROK 5: Zmień drużyny zgodnie z ruchem wskazówek zegara.

KROK 6: Wygrywa drużyna, która pierwsza dotrze do mety.

05 POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Ćwiczenie pomaga graczom określić swoje talenty i mocne strony. Jest to pierwszy krok do opracowania ścieżki kariery. Następnie, poprzez grę, uczestnicy otwierają się i poznają siebie nawzajem. Punktem kulminacyjnym gry jest wskazanie zawodów, które można podjąć posiadając cechy takie jak gracze. Jest to bardzo inspirujące i pokazuje graczom szereg możliwości i pomysłów na ułożenie swojej ścieżki kariery.

06 POTRZEBNE ŚRODKI

Potrzebna jest plansza do gry. Użyj tej, która jest dołączona do innych ćwiczeń do projektu 4 Talents.

07 ŹRÓDŁA

https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet_educacyjny_wspieraj%28cy_prac%29_doradc%26w_zawodowych_ABK.pdf

<https://zawodowcy.org/sciezki-kariery/>

https://mfiles.pl/pl/index.php/%29Acie%26Cka_kariery

<https://kiiky.com/pl/Oferty-pracy/%29Bcie%26Cka-kariery/>

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

NAZWA NARZĘDZIA: Pechowiec



RAMY CZASOWE

45-60minut



MATERIAŁY

- duże arkusze papieru
- długopisy
- kolorowe karty



LICZEBNOŚĆ GRUPY

minimum 4

01

ZARYS OGÓLNY

W dopracowywaniu swojej ścieżki kariery, oprócz określenia swoich talentów i mocnych stron, należy również określić swoje wady i złe strony i z nimi walczyć. Każdy ma możliwość rozwoju i może to iść w różnych kierunkach. Warto skupić się na neutralizowaniu swoich "pechowych" cech, aby jeszcze lepiej rozwinąć skrzydła i nabrać pewności siebie.

Nie ma znaczenia, czy dopiero zaczynasz, czy masz już pracę, ale chcesz zacząć wszystko od nowa. Pierwszą i podstawową rzeczą, od której powinieneś zacząć, jest szczerą rozmowę z samym sobą. Ścieżka kariery i jej fundamenty opierają się przede wszystkim na samoświadomości. Znajomość swoich mocnych i słabych stron, świadomość swoich atutów i obszarów do rozwoju, pozwoli Ci na podejmowanie właściwych decyzji przy planowaniu kolejnych kroków.

02

OPIS ĆWICZENIA

Gra polega na określeniu swoich wad, słabości i znalezieniu rozwiązań, które pozwolą je wyeliminować i móc rozwijać swoją ścieżkę kariery.

Uczestnicy otrzymują czas na refleksję i wypisanie 3 cech, które stoją im na drodze do rozwoju ścieżki zawodowej. Chodzi o coś, co chcieliby zmienić w sobie lub zmiana byłaby doceniona ze strony pracodawcy.

Jest chwila zabawy i integracji w grze oraz chwila kreatywności podczas odgrywania roli z wybranym złym atrybutem.

Po tym następuje najważniejszy moment gry, czyli znalezienie sposobów na poradzenie sobie z naszymi wadami, aby każdego dnia małymi krokami stawać się lepszymi ludźmi i pracownikami.

03

INSTRUKCJE DLA PROWADZĄCEGO

Prowadzący muszą najpierw podzielić graczy na zespoły i wyjaśnić pierwsze kroki, aby rozpocząć grę. Następnie ważne jest, aby monitorować całą grę i wdrażać kolejne kroki, pilnując ram czasowych. W przypadku pytań, Prowadzący mogą wspierać graczy i odpowiadać na pytania. Zaleca się jednak, aby nie ingerowali w przebieg gry i pozwolili młodym dorosłym na samodzielne znalezienie rozwiązań. W trakcie całego procesu gry prowadzący mogą interweniować tylko w razie potrzeby. Faza pracy w grupie musi przebiegać w spokojnej atmosferze, która pozwala graczom na koncentrację i skupienie się na odpowiedziach. Podczas gry prowadzący muszą przypominać graczom, aby traktowali się z szacunkiem i zachęcać ich do słuchania i uczenia się od siebie.

04

REALIZACJA: ZADANIA I PROCEDURY

KROK 1: Podziel uczestników gry na zespoły składające się z co najmniej 2 osób. Rozdaj arkusze papieru, pisaki i kolorowe kartki.

KROK 2: Poproś zespoły, aby na dużym arkuszu papieru narysowały "pechowca" i nadały mu imię.

KROK 3: Na kolorowych kartkach gracze mają za zadanie wypisać swoje wady/przeszkody w tworzeniu wymarzonej ścieżki kariery.

KROK 4: Zespoły mają za zadanie wybrać ze swojego "pechowca" 3 cechy, które będą odgrywać w scenkach pokazujących życie w pracy.

KROK 5: Pozostałe drużyny odgadują, o jaką cechę chodzi. Ten, kto pierwszy odgadnie, zdobywa punkt.

KROK 6: Po odgadnięciu cechy, drużyny muszą wymyślić 3 metody rozwiązania problemu, jeśli wymyślą rozwiązanie zdobywają punkt. Metody nie mogą się powtarzać, a drużyny mówią po jednym pomysle. Kolejność zmienia się w każdej rundzie.

KROK 7: Drużyna z największą ilością punktów na koniec wszystkich rund wygrywa grę.

05 POŁĄCZENIE ĆWICZENIA Z UMIEJĘTNOŚCIĄ

Ćwiczenie pomaga graczom zidentyfikować swoje przeszkody w budowaniu wymarzonej ścieżki kariery. Jest to ważny krok do umocnienia się na rynku pracy. Następnie, poprzez grę, uczestnicy otwierają się i poznają siebie nawzajem. Zwieńczeniem gry jest wskazanie rozwiązań i wskazówek, jak radzić sobie z własnymi wadami i starać się być lepszym pracownikiem. Jest to bardzo inspirujące i pokazuje graczom szereg możliwości i pomysłów na poprawę swojej ścieżki kariery.

06 POTRZEBNE ŚRODKI

Nie są potrzebne żadne dodatkowe materiały

07 REFERENCJE

[https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet edukacyjny wspieraj%C4%85cy prac%C4%99_doradc%C3%B3w_zawodowych_ABK.pdf](https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet_educacyjny_wspieraj%C4%85cy_prac%C4%99_doradc%C3%B3w_zawodowych_ABK.pdf)

<https://poradnikpracownika.pl/-sciezka-kariery-jak-ja-skutecznie-budowac>

<https://www.metis.pl/content/view/2776/30/>

<https://zarobki.pracuj.pl/porady-zarobkowe/stworz-sciezke-kariery-zawodowej-w-6-krokach>

https://www.naviguide.net/handbooks/Handbook_PL.pdf



4Talents

Podręcznik do szkolenia trenerów



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

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.