

PROGRAM ROZWOJU KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI

Program Rozwoju Kompetencji Przyszłości
Program został opracowany w ramach projektu
pn., Kierunek Przyszłość – Starachowicki Program Rozwoju Lokalnego
z Programu Rozwój Lokalny, współfinansowanego z Norweskiego Mechanizmu
Finansowego na lata 2014-2021 (85%) oraz budżetu państwa (15%)

Spis treści

Myślenie projektowe – Design Thinking.....	3
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>3</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>4</i>
<i>Scenariusz szkolenia - Myślenie projektowe – Design Thinking.....</i>	<i>6</i>
Współpraca wirtualna i międzykulturowa	13
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>13</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>14</i>
<i>Scenariusz szkolenia - Współpraca wirtualna i międzykulturowa</i>	<i>14</i>
Myślenie obliczeniowe	19
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>19</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>20</i>
<i>Scenariusz szkolenia - Myślenie obliczeniowe</i>	<i>20</i>
Transdyscyplinarność	25
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>25</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>25</i>
<i>Scenariusz szkolenia – Transdyscyplinarność</i>	<i>26</i>
Niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie	30
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>30</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>30</i>
<i>Scenariusz szkolenia - Niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie</i>	<i>31</i>
Inteligencja społeczna	37
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>37</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>37</i>
<i>Scenariusz szkolenia - Inteligencja społeczna.....</i>	<i>38</i>
Zarządzanie obciążeniem kognitywnym	43
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>43</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>44</i>
<i>Scenariusz szkolenia - Zarządzanie obciążeniem kognitywnym</i>	<i>45</i>
Umiejętność korzystania z nowych mediów	53
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>53</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>53</i>
<i>Scenariusz szkolenia - Umiejętność korzystania z nowych mediów</i>	<i>54</i>
Odkrywanie sensu.....	56
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>56</i>



<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>56</i>
<i>Scenariusz szkolenia – Odkrywanie sensu</i>	<i>57</i>
Nadawanie znaczenia.....	62
<i>Opis kompetencji.....</i>	<i>62</i>
<i>Cel szkolenia i metody pracy</i>	<i>62</i>
<i>Nadawanie znaczenia - scenariusz szkolenia</i>	<i>63</i>

Myślenie projektowe – Design Thinking

Opis kompetencji

Design Thinking to proces, łączący kreatywne i analityczne myślenie, pozwalający na tworzenie innowacyjnych rozwiązań koncentrując się na potrzebach użytkowników. Jego główną korzyścią jest możliwość wzmacniania kreatywności i innowacyjności poprzez umożliwienie osobom posługującym się tym podejściem skupienie się na potrzebach użytkowników i empatycznym zrozumieniu ich doświadczeń. Jednym z najistotniejszych elementów budowania kompetencji myślenia projektowego jest zachęcanie do testowania proponowanych rozwiązań i systematycznego wprowadzania usprawnień. Tworzy to możliwość nie tylko tworzenia teoretycznych założeń, ale weryfikowania ich w praktyce. Rozwijając kompetencję myślenia projektowego warto uwzględnić następujące obszary;

Wiedza

1. Znajomość i rozumienie sekwencji pięciu etapów Design Thinking: empatia, definiowanie problemu, ideacja, prototypowanie, testowanie
2. Zrozumienie podstaw z zakresu psychologii człowieka i zachowań społecznych – rola potrzeb użytkowników w proponowaniu nowych rozwiązań
3. Znajomość głównych narzędzi wykorzystywanych w procesie projektowania

Umiejętności

1. Umiejętność aktywnego słuchania i rozumienia perspektyw innych osób
2. Umiejętność kreatywnego generowania pomysłów i rozwiązań
3. Umiejętność kreatywnego podejścia do zidentyfikowanych potrzeb i problemów
4. Umiejętność współpracy w zespole oraz skutecznej komunikacji w zakresie prezentowania pomysłów
5. Zdolność do testowania prototypów, ciągłego udoskonalania przy wykorzystaniu zbieranych informacji zwrotnych

Postawy

1. Otwartość i nieprzywiązywanie się do pierwszych rozwiązań – gotowość do przyjmowania odmiennych punktów widzenia
2. Silne nastawienie na chęć poznania i zrozumienia rzeczywistych potrzeb odbiorców
3. Akceptacja niepewności -zdolność do konstruktywnego podejścia w procesie projektowania.

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących zdolności do wykorzystywania myślenia projektowego, aby mogły skutecznie stosować to podejście w celu rozwiązywania złożonych problemów w różnorodnych kontekstach – codziennym życiu, szkole, społeczności lokalnej. Szkolenie ma na celu wyposażenie uczestników w narzędzia niezbędne do innowacyjnego myślenia, empatycznego zrozumienia użytkowników, tworzenia prototypów i testowania rozwiązań w oparciu o iteracyjne podejście. Szkolenie zaprojektowane jest tak, aby osoby uczestniczące nie tylko zdobyły teoretyczne podstawy, ale przede wszystkim praktyczne umiejętności i postawy niezbędne do skutecznego stosowania Design Thinking w różnorodnych kontekstach.

Cele szczegółowe

1. Rozumienie procesu Design Thinking: nabycie wiedzy na temat kolejnych etapów procesu - empatii, definiowania problemu, ideacji, prototypowania i testowania - oraz nauczą się, jak je efektywnie stosować
2. Rozwój umiejętności empatycznego słuchania i rozumienia potrzeb użytkowników
3. Stymulowanie kreatywności i innowacyjności: OU nauczą się technik generowania kreatywnych pomysłów i rozwiązań, które mogą być stosowane w różnych kontekstach
4. Rozwijanie umiejętności prototypowania: tworzenia i ocena prototypów pozwalająca na szybkie weryfikowanie i rozwijanie swoich pomysłów.
5. Rozwijanie gotowości do iteracji w rozwiązywaniu problemów

Case study - Transformacja doświadczeń MRI dla dzieci

Doug Dietz, inżynier w GE Healthcare, pracował nad zaawansowanymi urządzeniami do obrazowania medycznego, takimi jak rezonans magnetyczny (MRI). Jednak podczas wizyty w szpitalu Dietz zauważył, że dzieci są przerażone procedurą MRI, co skłoniło go do przemyślenia całego doświadczenia pacjenta. Procedury MRI są stresujące dla dzieci, konieczność ich uspokojenia (stosowanie sedacji – podanie środków uspokajających), nie tylko zwiększało ryzyko, ale i wydłużało czas procedury. Dietz zrozumiał, że samo urządzenie, choć technologicznie zaawansowane, nie uwzględnia emocjonalnych potrzeb młodych pacjentów.

Zastosowanie Design Thinking:

Empatia: bezpośrednie obserwacje i rozmowy z dziećmi, ich rodzicami oraz personelem medycznym, aby zrozumieć, jak dzieci odbierają badanie MRI.

Definiowanie problemu: Jako główny problem zidentyfikowano strach i lęk dzieci przed procedurą.

Ideacja: zespół Dietza, składający się z różnych specjalistów, w tym projektantów i lekarzy, wspólnie pracował nad tworzeniem kreatywnych rozwiązań. Prototypowanie: Powstały innowacyjne koncepcje, które przekształcały badanie MRI w emocjonującą przygodę, np. "Podróże kosmiczne". Testowanie: Nowe środowisko zostało przetestowane w praktyce, gdzie zwrócono uwagę na reakcje dzieci, jak również na opinie rodziców i personelu medycznego.

Efekty:

W wyniku zastosowania zaproponowanych rozwiązań nastąpiła zauważalna redukcja lęku i strachu u dzieci, co skutkowało mniejszym zapotrzebowaniem na sedację. Znacząco poprawiło się ogólne doświadczenie małych pacjentów, co przekładało się na lepszą współpracę podczas procedury. Projekt zyskał uznanie w branży medycznej, podnosząc reputację GE Healthcare.

Znaczenie i Wnioski:

Przypadek Dietza ilustruje, jak głębokie zrozumienie potrzeb użytkownika może prowadzić do przełomowych innowacji, nawet w tak zaawansowanych technologicznie dziedzinach jak medycyna. Demonstruje, że wrażliwość na doświadczenia pacjenta jest równie ważna, co techniczna doskonałość sprzętu. Ten przykład podkreśla, jak metodyka Design Thinking może być skutecznie wykorzystana do przekształcania wyzwań w możliwości, przynosząc korzyści zarówno użytkownikom, jak i firmom.

Obejrzyj materiał video; <https://www.youtube.com/watch?v=jajduxPD6H4&t=489s>
Transforming healthcare for children and their families: Doug Dietz at TEDxSanJoseCA 2012

Bibliografia;

1. Design thinking : inspiracje dla dydaktyki / Zofia Okraj. – Warszawa: Difin, 2020
2. Design thinking dla edukatorów / Piotr Grocholiński, Monika Just, Małgorzata Kołodziejczyk, Beata Michalska-Dominiak, Agnieszka Michalska-Żyła Łódź : Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2021

Przydatne linki:

1. <http://www.designthinkingforeducators.com/>
2. <http://designthinking.pl/> - polski portal wiedzy na temat myślenia projektowego
3. http://www.biblioteki.org/poradniki/design_thinking_czyli_myslenie_projektowe_w_bibliotekach.html

Scenariusz szkolenia - Myślenie projektowe – Design Thinking

Wprowadzenie i rozgrzewka (4h)

1. Krótkie przedstawienie się osób uczestniczących – skąd jestem, z czym kojarzy mi się myślenie projektowe?

- skojarzenia zapisywane są przez osobę prowadzącą
- pod koniec rundy komentowane przez osobę prowadzącą
- osoba prowadząca podaje definicję DT, omawia case study oraz prezentuje zdjęcia lub wybrany fragment video

2. Burza mózgów – DT w naszym otoczeniu

- osoba prowadząca zadaje pytanie – gdzie w najbliższym otoczeniu zdaniem osób uczestniczących możliwe byłoby zastosowanie myślenia projektowego
- odpowiedzi są zapisywane i komentowane przez osobę prowadzącą w odniesieniu do różnorodnych zastosowań tego podejścia

Etapy DT (3h)

1. Zaprezentowanie głównych etapów DT

- osoba prowadząca krótko omawia 5 etapów DT

Ćwiczenie: rozsypanka – OU otrzymują wydrukowane na kartkach 5 etapów DT – ich zadaniem jest ułożenie omawianej wcześniej kolejności

- wyniki pracy w podgrupach są komentowane przez osobę prowadzącą

2. **Ćwiczenie;** "Amortyz器" z wykorzystaniem etapów Design Thinking

Cel Ćwiczenia: Zbudowanie urządzenia, które uchroni jajko przed rozbiciem po upuszczeniu z wysokości, wykorzystując proces Design Thinking. Ćwiczenie ma na celu rozwijanie umiejętności kreatywnego myślenia, pracy zespołowej i rozwiązywania problemów. Zrozumienie procesu Design Thinking: OU przechodzą przez wszystkie etapy Design Thinking, doświadczając jak teoria przekłada się na praktykę.

Materiały:

10 kartek papieru A4 dla każdego zespołu

1 metr taśmy malarskiej dla każdego zespołu

Surowe jajka - po dwa dla każdego zespołu (jedno do fazy testowania, drugie do wykorzystania podczas finalnej prezentacji)

Przebieg Ćwiczenia:

Faza 1 i 2 (20 minut): Empatia i definiowanie problemu. Grupy dyskutują i planują swoje podejścia.

Empatia:

Zespoły rozpoczynają od dyskusji i prób zrozumienia "doświadczeń" jajka podczas upadku. Jakie siły działają na jajko? Co może złagodzić uderzenie? Grupy zachęcane są do personifikacji jajka – mogą nadać mu nazwę, ozdobić je flamastrami, określić jego supermoce (co lubi, w czym jest dobre mocne?) oraz obszary troski (czego się boi, czego unika?).

Definiowanie problemu:

Grupy definiują główne wyzwania: jak skonstruować urządzenie, które uchroni jajko, używając ograniczonych zasobów (papier i taśma).

Faza 3 (15 minut): Ideacja. Grupy pracują nad generowaniem różnorodnych pomysłów na konstrukcję.

Faza burzy mózgów, gdzie uczestnicy generują różne pomysły na konstrukcję. Osoba prowadząca zachęca do kreatywności i myślenia poza schematami.

Faza 4 (20 minut): Prototypowanie. Budowa i przygotowanie urządzeń.

Zespoły wybierają jeden lub więcej pomysłów do prototypowania. Budują swoje modele, eksperymentując z różnymi kształtami i strukturami. Wykorzystują pierwsze jajko.

Faza 5 (15 minut): Testowanie. Upuszczanie jajek i obserwacja wyników.

Każda konstrukcja jest testowana poprzez upuszczenie jajka z ustalonej wysokości (warto dopasować wysokość zwiększając ryzyko stłuczenia jajka). Poszczególne zespoły prezentują swoje modele oraz oceniają ich skuteczność

Dyskusja i Refleksja (20 minut): Co się nauczyliśmy? Jakie strategie były skuteczne? Jakie umiejętności i wiedza były wykorzystane?

Wskazówki: Zapewnij bezpieczne środowisko do testowania. Zachęcaj do refleksji po każdej fazie, aby uczestnicy mogli zrozumieć i docenić proces Design Thinking. Podkreślaj, że niepowodzenia są częścią procesu uczenia się i innowacji. Na koniec możesz zaprosić do sesji fotograficznej dla zespołów i ich konstrukcji. Możesz modyfikować dostępne materiały – dodając gazety, balony, patyki, materiały z odzysku itd. i ich dostępną do wykorzystania ilość.

Ćwiczenie: jak zbudować produkt z którego klienci chcą korzystać? (8h)

Cel ćwiczenia: nauczenie OU pięciu etapów Design Thinking poprzez praktyczne zastosowanie w procesie projektowania innowacyjnego produktu. Uczestnicy będą pracować w grupach nad stworzeniem koncepcji

innowacyjnego produktu, który rozwiązuje realny problem. Każdy etap Design Thinking będzie stosowany w kolejnych fazach ćwiczenia.

Materiały:

Kartki a4, a3, post-it, długopisy, markery

Materiały do prototypowania (karton, nożyczki, klej, klocki, gazety itp.)

Flipchart

Timer



(1) Empatia:

Ćwiczenie tworzenie persony; persona w Design Thinking jest narzędziem, które pozwala zespołom projektowym lepiej zrozumieć i empatyzować z użytkownikami. Jest to kluczowy element w etapie empatii, umożliwiający tworzenie bardziej skutecznych i dopasowanych rozwiązań.

Grupa dzielona jest na podzespoły i otrzymuje instrukcje - stwórz szczegółowy opis persony, uwzględniający:

Imię i zdjęcie: Nadajcie personie imię i dobierz zdjęcie (wycięte z gazety), aby uczynić ją bardziej rzeczywistą.

Demografia: Wiek, płeć, wykształcenie, zawód, sytuacja rodzinna.

Cele i motywacje: Co motywuje tę osobę? Jakie ma cele życiowe i zawodowe?

Wyjątkowe cechy: Charakterystyczne cechy osobowości, styl życia, preferencje.

Ograniczenia i bariery: Problemy, z którymi się boryka, ograniczenia w dostępie do produktów/usług.

Scenariusze użycia: Jak i kiedy osoba będzie mogła korzystać z projektowanego produktu/usługi?

Ostatnim etapem ćwiczenia jest prezentacja person. Jeśli dysponujesz jeszcze czasem możesz zaproponować wzajemne przeprowadzanie wywiadów z personami – grupy po prezentacji odpowiadają w imieniu 'swoich person'. Osoba prowadząca podsumowuje i zapowiada kolejne ćwiczenie.

Ćwiczenie mapa empatii

Cel Ćwiczenia:

Zbudowanie mapy empatii, która pomoże zespołowi projektowemu lepiej zrozumieć, co użytkownicy myślą, czują, doświadczają i potrzebują, przekraczając granice typowego profilowania demograficznego. Mapa empatii to narzędzie służące do wizualizacji kluczowych aspektów doświadczeń użytkowników. Uczestnicy ćwiczenia pracują w grupach, aby stworzyć mapę, która pomoże im głębiej zrozumieć perspektywę użytkowników.

Materiały: Duża kartka papieru lub flipchart, markery, post-it, informacje o użytkownikach (zebrane podczas tworzenia persony).

Etapy Ćwiczenia:

Wprowadzenie (10 minut)

Krótkie wyjaśnienie, czym jest mapa empatii i jaki jest jej cel. Osoba prowadząca omawiając ćwiczenie prezentuje siebie jako przykładową osobę i udziela odpowiedzi zgodnie ze schematem. Następnie OU pracują w mniejszych grupach z instrukcją:

Rysowanie mapy (5 minut) Na dużym arkuszu papieru narysujcie mapę empatii podzieloną na sześć sekcji:

- co myśli?
- co czuje?
- co widzi?
- co słyszy?
- bolączki, obawy, frustracje
- korzyści – pragnienia, potrzeby

Wypełnianie mapy (25 minut)

Używając informacji o użytkownikach, grupy wypełniają każdą sekcję mapy, koncentrując się na tym, co użytkownik myśli, czuje, widzi, słyszy, jakie ma problemy i potrzeby. Osoba prowadząca zachęca do dyskusji i dzielenia się swoimi pomysłami w grupie. Podkreśla, że nie ma "złych" odpowiedzi; mapa empatii jest narzędziem do badania i zwiększenia zrozumienia ostatecznego odbiorcy naszego produktu.

Dyskusja i Analiza (20 minut) Każda grupa prezentuje swoją mapę empatii. Omówienie – w czym może być pomocna mapa empatii? Co zmieniła w postrzeganiu naszej osoby? Refleksja nad tym, jak mapa empatii może być wykorzystana w dalszym procesie projektowania.

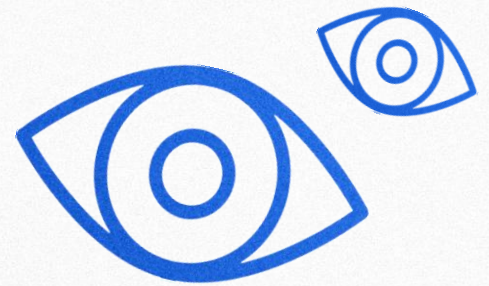
2. Definiowanie problemu

W procesie Design Thinking definiowanie problemu jest kluczowym etapem, który pomaga skupić się na właściwych wyzwaniach, spośród wielu narzędzi wspierających zespoły na tym etapie proponujemy następujące ćwiczenie.

Ćwiczenie 8X4X2

Metoda ta ma na celu generowanie jak największej liczby pomysłów. Charakterystyczną cechą tej techniki, jest początkowa faza pracy indywidualnej uczestników. Jest szczególnie efektywna w sytuacjach, gdy uczestnicy dobrze się znają lub gdy w grupie występuje dominacja pewnych podgrup lub osób. Ćwiczenie to ma za zadanie wesprzeć zespół w podjęciu decyzji odnośnie wyboru kwestii problemowej, która będzie przedmiotem dalszej pracy.

Materiały: karteczki post-it w dwóch kolorach, kropki lub cenówki, flamastry.



Przebieg ćwiczenia

Generowanie pomysłów (8 minut) – jakim problemem powinniśmy się zająć?

Każdy uczestnik indywidualnie generuje 8 pomysłów dotyczących tematu sesji. Każdy pomysł zapisuje na osobnej karteczce post-it. Osoba prowadząca przypomina zasady burzy mózgów i cel tego etapu: wygenerowanie jak największej ilości pomysłów, zachęca do pracy w ciszy i skupieniu.

Wymiana pomysłów (czas dowolny) Uczestnicy dzielą się swoimi pomysłami, przyklejając karteczki na ścianie, stole itp. W grupach uczestnicy prezentują wszystkie wygenerowane pomysły.

Selekcja pomysłów (8 minut) - Każda grupa wybiera 4 najlepsze pomysły. Wybrane pomysły zapisywane są na karteczkach post-it innego koloru.

Prezentacja pomysłów (czas dowolny)

Podgrupy prezentują wybrane 4 pomysły, eksponując je w widocznym miejscu.

Głosowanie

Każdy uczestnik dysponuje 2 głosami (np. w formie naklejanych kropek lub cenówek), które przyznaje według swojego uznania poszczególnym rozwiązaniom.

Podsumowaniem ćwiczenia jest wybór i omówienie problemu jakim będzie zajmować się grupa w dalszej części szkolenia.

3. Ideacja

Ideacja w procesie Design Thinking to kluczowy etap, polegający na generowaniu pomysłów i rozwiązań na zdefiniowany wcześniej problem. Ideacja pozwala na połączenie fazy empatii i definiowania problemu z kolejnymi elementami procesu DT. Jest to moment, w którym identyfikowane są kreatywne i innowacyjne propozycje odpowiedzi na potrzeby potencjalnych użytkowników.

Ćwiczenie 3-12-3

Materiały: karteczki post-it w różnych kolorach, kropki lub cenówki, flamastry

Zadaniem osób uczestniczących będzie wygenerowanie różnych pomysłów na rozwiązanie zdefiniowanego problemu, zgodnie z proponowaną instrukcją.

Przebieg ćwiczenia:

Punktem wyjścia jest określenie tematu, którym będzie zajmować się grupa poprzez przypomnienie zdefiniowanego problemu.

Indywidualne generowanie pomysłów (3 minuty)

Praca indywidualna, każdy pomysł zapisywany jest na oddzielnej karteczce post-it. Osoba prowadząca pilnuje czasu i zachęca do zapisywania każdego pomysłu, który pojawi się w tym momencie. Po upływie wyznaczonego czasu karteczki przyklejane są w widocznym miejscu.

Praca w podgrupach (12 minut)

Każda podgrupa losuje/wybiera 3 post-ity wypracowane we wcześniejszej fazie – zadanie polega na wypracowaniu przez 12 minut prezentacji odpowiadającej na pytanie w jaki sposób zapisane treści z 3 karteczek mogą odpowiedzieć na zdefiniowany problem.

Prezentacje pomysłów (3 minuty)

Po upływie 12 minut następują prezentacje i otwierana jest dyskusja.

Po zakończonych prezentacjach osoba prowadząca może zachęcić do dalszego dopracowania rozwiązań np. poprzez głosowanie – które pomysły przejdą do kolejnej fazy, zaproszenie do podjęcia starań połączenia różnych prezentowanych rozwiązań.

4. Prototypowanie

Osoba prowadząca omawia rolę prototypowania zwracając uwagę na jego eksperymentalny charakter, zachęca OU do otwartości, próbowania różnorodnych rozwiązań. Przydatne może być nawiązanie do ćwiczenia z jajem.

Zadaniem OU będzie stworzenie fizycznych modeli wypracowanych wcześniej rozwiązań. Warto przygotować dużą ilość różnorodnych materiałów, zazwyczaj użyteczne bywają;

Materiały; klocki lego, duplo, kartony, gazety, papier szary, nożyczki, klej, sznurki, spinacze, drut, guziki itd.

Przebieg ćwiczenia prototypowanie

Wybór pomysłów do prototypowania (5 minut) – z listy pomysłów wygenerowanych w fazie ideacji, wybierane są te, które wydają się najbardziej obiecujące i odpowiednie do zdefiniowanego problemu. Osoba prowadząca powinna zachęcać do pracy zespołowej, w parach lub indywidualnej w zależności od możliwości grupy.

Gromadzenie materiałów (10 minut) – o zachęcanie się do zapoznania się z dostępnymi materiałami.

Budowanie modeli (40 minut) – zadaniem OU jest skonstruowanie modeli, zawierających i prezentujących kluczowe cechy i funkcje proponowanego rozwiązania.

Prezentacje modeli i feedback (40 minut) – poszczególne zespoły prezentują swoje modele i proszą o informację zwrotną.

Iteracja (40 minut) – modyfikacja modeli, uwzględniająca wskazówki i podpowiedzi.

W zależności od czasu ilość powtórzeń (iteracji) powinna zostać dopasowana do energii i potrzeb grupy.

Podsumowanie i ewaluacja (20 minut)

Ou zachęcanie się do zapisania na kartkach post-it, a później umieszczenia we wskazanym przez osobę prowadzącą miejscu.

- 3 rzeczy które mi się podobały były in plus
- 3 rzeczy które mnie zaintrygowały
- Coś co moim zdaniem można zmienić następnym razem.

Współpraca wirtualna i międzykulturowa

Opis kompetencji

Zdolność do współpracy w środowisku międzykulturowym i wirtualnym z jednej strony tworzy nowe możliwości znalezienia pracy czy rozwijania swoich zainteresowań, z drugiej daje możliwość działania bez względu na fizyczną obecność czy zewnętrzne możliwości. Oczywiście kluczowym aspektem tej kompetencji są umiejętności językowe, tworzące szansę pełnej ekspresji, rozumienia czy realizacji zadań. Kompetencje międzykulturowe w globalizującym się świecie zyskują coraz większe znaczenie korporacje, rządy i organizacje dostrzegają coraz wyraźniej korzyści i wyzwania jakie powstają przy rozwijaniu tego rodzaju współpracy. W niniejszym opracowaniu koncentrujemy się na fundamentach kompetencyjnych obejmujących trzy wymiary;

Wiedza

1. Rozumienie innych narodowości, grup społecznych i pokoleniowych
2. Rozumienie modelu góry lodowej i wymiarów kultur Hofstede
3. Rozumienie znaczenia i roli stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji w zakresie współpracy międzykulturowej
4. Znajomość modelu dysfunkcji pracy zespołowej i jego znaczenia dla współpracy wirtualnej
5. Znajomość głównych barier w zakresie rozwijania współpracy wirtualnej i sposobów radzenia sobie z nimi

Umiejętności

1. Inicjowania i rozwijania współpracy w środowisku międzynarodowym i wirtualnym
2. Identyfikowania wymiarów kulturowych i dobór adekwatnych strategii działania
3. Wykorzystania popularnych narzędzi do rozwijania współpracy wirtualnej



Postawy

1. Wzrost otwartości i gotowości do rozwijania partnerskiej współpracy z przedstawicielami odmiennych kultur
2. Wzrost akceptacji dla różnic kulturowych
3. Rozwinięcie odwagi w poszukiwaniu różnorodnych metod i form inicjowania i rozwijania współpracy międzynarodowej.

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących zdolności do współpracy w środowisku międzynarodowym i wirtualnym. Szkolenie ma na celu wyposażenie uczestników w podstawowe narzędzia ułatwiające współdziałanie we współczesnym świecie. W trakcie zajęć zaproponowany jest zbilansowany podział na część dotyczącą współpracy w środowisku wielokulturowym i wirtualnym.

Bibliografia

1. E. Meyer; Mapa Kulturowa; Znak Literanova
2. E. Meyer; Gdy regułą jest brak reguł; Znak Literanova
3. G. Hofstede; Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu; Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Scenariusz szkolenia - Współpraca wirtualna i międzykulturowa

Wprowadzenie (20 minut)

Osoba prowadząca omawia potencjalne korzyści jakie mogą zdobyć OU w szkoleniu obejmującym różnice międzykulturowe. Jako jedno z pierwszych użytecznych narzędzi pomagającym rozwinąć zrozumienie różnic i podobieństw międzykulturowych jest model góry lodowej. OU zachęcane są do obejrzenia krótkiego materiału filmowego i podzielenia się swoimi refleksjami.

Film - <https://www.youtube.com/watch?v=zRwt25M5nGw> Don't put people in boxes

Model góry lodowej (20 minut)

OP rysuje szkic góry lodowej – omawiając jej metaforyczne znaczenie w odniesieniu do kultury. Na powierzchni znajdują się te elementy kultury które są widoczne i łatwo rozpoznawalne – język, literatura, architektura, kuchnia itd. oraz część ukrytą pod linią wody, która jest znacznie większa – koncepcje współpracy, co jest właściwe a co nie, sprawiedliwość, wychowanie, podejście do pracy w życiu itd. Podsumowanie najważniejsza i najobszerniejsza część kultury jest 'ukryta' i wymaga poznania, zrozumienia.

Doświadczenia OU (5 minut)

OP moderuje dyskusję wśród OU na temat ich doświadczeń międzykulturowych – prosi o wskazanie różnic i wspólnie z grupą decydują jaki jest to element góry lodowej.

Podsumowanie modelu góry lodowej (20 minut)

OP - wyświetla video 'the cultural iceberg' - https://www.youtube.com/watch?v=a9Z83I_g4Hw a następnie podsumowuje z grupą zdobyte informacje.

Symulacja doświadczenia różnic międzykulturowych (1,5 h)

Gra szkoleniowa DERDIANIE – źródło; „Pakiet szkoleniowy IV – uczenie się międzykulturowe” źródło - https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261266/tkit4_polish.pdf/99a23cba-fb6d-4db7-a3ba-54e9dc4d37e3?t=1377271972000 szczegółowy scenariusz, instrukcje i niezbędne materiały.

Ćwiczenie – stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja. (45 minut)

OP dzieli OU na podgrupy -przydzielając przykłady różnorodnych grup, wobec których mogą funkcjonować żywe stereotypy np. – Romowie, Żydzi, Ukraińcy, muzułmanie, Niemcy, Włosi. Zadaniem każdego zespołu jest w pierwszym etapie wypisanie na arkuszach papieru listy stereotypów dotyczących danej grupy (wygląd, cechy, zachowania, sposób rozwiązywania problemów itd.). Następnie grupy uzupełniają swoje prace o dopisanie uczuć jakie dana grupa może budzić w innych ludziach (uprzedzenia). Ostatni etap ćwiczenia to prezentacja na forum oraz dyskusja moderowana przez osobę prowadzącą – jakich przejawów dyskryminacji mogą doświadczać osoby dotknięte stereotypami i uprzedzeniami – jakich zachowań innych ludzi mogą doświadczać omawiane grupy. Ćwiczenie omawiane jest w nawiązaniu do symulacji Derdianie.

Wymiary kultury – G. Hofstede wprowadzenie (15 minut)

OP wprowadza pojęcie wymiarów kultury - są to kluczowe wskaźniki, które odzwierciedlają powszechne preferencje lub główne tendencje wśród danej grupy. Można je wykorzystać jako narzędzia do ulepszania umiejętności komunikowania się w różnorodnych środowiskach kulturowych oraz do zachowania właściwego postępowania

w interakcjach międzykulturowych. Holenderski antropolog Geert Hofstede, który przeprowadził badania w tej dziedzinie w 1980 roku. Wymiary kultury – omówienie głównych wymiarów

OP – omawia główne wymiary kultury (20 minut)

1. Dystans władzy – niski (przekonanie, że nierówności pomiędzy ludźmi powinny być zmniejszane, a relacje społeczne powinny być przedmiotem szczególnej troski); wysoki (nierówności pomiędzy ludźmi uważa się za uzasadnione i pożądane)
2. Indywidualizm – niski (obywatele danego państwa polegają na kontaktach z innymi); wysoki (obywatele raczej wierzą, że mogą polegać na sobie niż innych)
3. Motywacja do osiągnięć i sukcesu – niski (liczy się jakość życia, współpraca, relacje); wysoki (liczą się osiągnięcia, konkurencja, sukces)
4. Unikanie niepewności – niski (większa akceptacja niepewności i nieznanych sytuacji); wysoki (niska akceptacja niepewności i nieznanych sytuacji).

5. Orientacja długoterminowa – niska (koncentracja na teraźniejszości i przeszłości), wysoka (orientacja na przyszłość).
6. Wyrozumiałość – niska (restrykcyjne podejście do pragnień, dążeń, zaspokajania potrzeb); wysoka (optymizm, swobodne wyrażanie emocji i swoich potrzeb)

Ćwiczenie wymiary kultury Hofstede (30 minut) – OU w podgrupach porównują wybrane państwa za pomocą <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool> Uwaga! narzędzie w języku angielskim -OP zachęca do posługiwania się narzędziami do tłumaczenia tekstu, albo wykorzystania swojej/grupowej znajomości języka. Po dokonaniu porównań każda z podgrup prezentuje wymiary kultury dla innego kraju. OP podsumowuje i zaprasza do dalszej części szkolenia. Modyfikacją tego ćwiczenia może być zaproszenie OU do porównania wybranych wymiarów w odniesieniu do Polski i innych krajów europejskich.

OP zaprasza do podzielenia się swoimi doświadczeniami w zakresie współpracy wirtualnej – co się sprawdza, co jest pomocne kiedy ludzie współpracują ze sobą w przestrzeni wirtualnej. Odpowiedzi OU zapisywane są w widocznym miejscu. Zachęcamy o ile jest możliwość do przeniesienia tej części szkolenia on-line.

Ćwiczenie (20 minut) – katalog zasad współpracy wirtualnej. OU dzielone są na podgrupy i zachęcane do stworzenia propozycji zasad ułatwiających współpracę wirtualną. Bazują na swoich doświadczeniach zachęcane są również do wyszukiwania niezbędnych informacji w sieci. Wyniki pracy są prezentowane, porządkowane i omawiane przez OP, która zachęca do pogłębienia wypowiedzi dlaczego proponowana zasada może być pomocna?

Ćwiczenie (20 minut) – katalog potencjalnych trudności. OU ponownie dzielone są na podgrupy ich zadaniem jest stworzenie katalogu 15 sytuacji trudnych jakie mogą wystąpić w momencie współpracy wirtualnej. W następnym kroku grupy wymieniają się swoimi katalogami i pracują nad propozycjami rozwiązań. W ostatniej fazie ćwiczenia grupy prezentują swoje propozycje, które są podsumowywane przez OP.

Dysfunkcje pracy zespołowej – model Lencioniego (20 minut). OP wprowadza model dysfunkcji pracy zespołowej, który wspomaga zrozumienie kluczowych aspektów dotyczących rozwijania współpracy w zespołach współpracujących ze sobą osób. Dysfunkcje nabierają szczególnego znaczenia w momencie współpracy wirtualnej co wymaga określonego zestawu działań.

1. Brak zaufania: członkowie zespołu nie ufają sobie nawzajem, może to prowadzić do braku otwartości i szczerości, co ogranicza współpracę i efektywną komunikację.
2. Obawa przed konfliktem: unikanie konfliktów i dyskusji może sprawić, że ważne problemy i pomysły pozostaną niewypowiedziane, co ogranicza innowacyjność i kreatywność zespołu.
3. Brak zaangażowania – brak możliwości otwartego wyrażania swoich pomysłów, konstruktywnego mierzenia się z różnicami zdań, potencjalnymi i bieżącymi konfliktami może prowadzić do spadku motywacji i zaangażowania.

4. Unikanie odpowiedzialności – słabnące zaangażowanie wpływa na niską chęć do przyjmowania odpowiedzialności za realizowane zadania, gotowości do podejmowania nowych wyzwań generowania nowych propozycji i chęci ich wdrażania.
5. Brak dbałości o wyniki – zanikająca odpowiedzialność może prowadzić do braku dbałości za wyniki pracy zespołowej, co może przejawiać się niskim zainteresowaniem finalnym efektem współpracy.

Ćwiczenie zaufanie w zespole wirtualnym (60 minut)

OP rozpoczyna ćwiczenie pytaniem skierowanym do grupy; w jaki sposób można wzmacniać zaufanie wśród osób współpracujących ze sobą w przestrzeni wirtualnej. Moderuje burzę mózgów zapisując propozycje zgłaszane przez OU. Po podsumowaniu OP uzupełnia podkreślając znaczenie;

1. Wzajemnego poznania się członków zespołu. Np. poprzez rozmowy w wirtualnych pokojach w zoom, gdzie osoby mogą określić swoje mocne strony, zainteresowania i oczekiwania względem współpracy – czego potrzebuję, co jest dla mnie ważne?
2. Roli mikrookazji i rytuałów – np. czas na luźne rozmowy przed i/lub po spotkaniu, wypracowanie wspólnych zespołowych świąt/okazji – np. tydzień doceniania.
3. Roli systematycznych spotkań zespołowych – integracyjnych, roboczych, informacyjnych i innych.

Po tym omówieniu OP dzieli grupę na mniejsze zespoły, których zadaniem jest zaproponowanie miniwydarzenia integracyjnego przy wykorzystaniu telefonów komórkowych. Na podstawie instrukcji; waszym zadaniem jest zaproponowanie aktywności, w której udział weźmie cała grupa, celem jest zwiększenie integracji, możliwości poznania się, zbudowania poczucia zespołowości. Grupy mogą zaproponować stworzenie wspólnego czatu na który wysyłać będą zdjęcia przedmiotów określonego koloru, rozpoczynające się na daną literę itd. OP zachęca do eksperymentowania i poszukiwania różnych propozycji które będą testowane. Po zaplanowaniu każda z podgrup proponuje aktywność – wspólne rysowanie, kalambury, gry online przy wykorzystaniu smartfonów. Ważne byłoby zapewnienie możliwości pracy indywidualnej, bądź w mniejszych podgrupach. Po umówionym czasie następuje omówienie ćwiczenia.

- jak się czułem/łam
- co pozwalało mi się zaangażować?
- co było dla mnie trudne, co mi przeszkadzało?
- które z zaproponowanych narzędzi może być wykorzystane następnym razem?



Ćwiczenie – moja rola w zespole wirtualnym (30 minut)

OP zachęca OU do indywidualnego wypełnienia testów on-line, które następnie są omawiane.

1. <https://testhartmana.pl>
2. <https://www.16personalities.com/pl/darmowy-test-osobowosci>

Podsumowanie i ewaluacja (20 minut)

Ou zachęcane są do zapisania na kartkach post-it, a później umieszczenia we wskazanym przez osobę prowadzącą miejscu.

- 3 rzeczy które mi się podobały były in plus
- 3 rzeczy które mnie zaciekały
- Coś co moim zdaniem można zmienić następnym razem.

Myślenie obliczeniowe

Opis kompetencji

Myślenie obliczeniowe to sposób rozwiązywania problemów, wykorzystujący koncepcje i techniki charakterystyczne dla informatyki i programowania. Jest to umiejętność korzystania z abstrakcji i algorytmów do rozwiązywania złożonych problemów w systematyczny i efektywny sposób. Myślenie obliczeniowe jest szeroko stosowane nie tylko w informatyce, ale także w wielu innych dziedzinach, takich jak matematyka, biologia, ekonomia, nauki humanistyczne. Umiejętność ta umożliwia skuteczne radzenie sobie z złożonymi problemami w różnorodnych kontekstach, ułatwiając podejmowanie decyzji i analizę złożonych zjawisk. Rozwijanie umiejętności wykorzystania myślenia obliczeniowego pozwala na głębsze zrozumienie problemu z jakim się mierzymy, a dzięki temu dobrać adekwatnych możliwych rozwiązań. Efektem może być przedstawienie rozwiązania w sposób możliwy do wykorzystania w procesie programowania i wprowadzenia go do komputera lub w dowolnej innej płaszczyźnie aktywności człowieka. Udział w szkoleniu pozwala na rozwinięcie kompetencji w obszarze;

Wiedza

1. Znajomość i rozumienie sekwencji poszczególnych etapów myślenia obliczeniowego
2. Znajomość głównych narzędzi wykorzystywanych w procesie definiowania problemów i generowania propozycji ich rozwiązania.
3. Zrozumienie znaczenia myślenia obliczeniowego we współczesnym świecie

Umiejętności

1. Umiejętność kreatywnego generowania pomysłów i rozwiązań
2. Umiejętność definiowania problemów i znajdowania powiązań pomiędzy nimi
3. Umiejętność kreatywnego podejścia do zidentyfikowanych problemów i rozpoznawania wzorców

Postawy

1. Gotowość do wykorzystywania nowych wzorców myślenia
2. Rozwój chęci zgłębiania innowacyjnych sposobów do rozwiązywania problemów
3. Wzrost poczucia wpływu na przedstawianie i testowanie innowacyjnych sposobów podejścia do rozwiązywania problemów.

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących zdolności do wykorzystywania myślenia obliczeniowego, aby mogły skutecznie stosować to podejście w celu rozwiązywania złożonych problemów w różnorodnych kontekstach – codziennym życiu, szkole, społeczności lokalnej. Szkolenie ma na celu wyposażenie uczestników w narzędzia niezbędne do innowacyjnego myślenia i gotowości do wykorzystywania tych efektów w codziennej działalności. Szkolenie zaprojektowane zostało w taki sposób aby położyć szczególny nacisk na praktyczny wymiar omawianego zakresu tematycznego.

Cele szczegółowe

1. Rozumienie procesu myślenia obliczeniowego: nabycie wiedzy na temat kolejnych etapów procesu.
2. Rozwój umiejętności empatycznego słuchania i rozumienia potrzeb użytkowników
3. Stymulowanie kreatywności i innowacyjności: OU nauczą się technik generowania kreatywnych pomysłów i rozwiązań, które mogą być stosowane w różnych kontekstach
4. Rozwijanie umiejętności przedstawiania swoich pomysłów i rozwiązań

Bibliografia

1. Stańdo, J., Szałowska-Murmyło, M. (2017). *Sposoby kształtowania u uczniów zdolności algorytmicznego rozwiązywania problemów*. Warszawa: ORE.
2. Pawelec, A. (2005). *Druga rewolucja kognitywistyczna*, W: A. Kardela, Z. Muszyński, M. Rajewski (red.). *Kognitywistyka. Problemy i perspektywy*. Lublin: UMCS.
3. Dewey, J. (1988). *Jak myślimy?* Warszawa: PWN.

Scenariusz szkolenia - Myślenie obliczeniowe

Wprowadzenie i rozgrzewka (3h)

1. Krótkie przedstawienie się osób uczestniczących – ulubione zajęcie na komputerze, ulubiona gra na smartfonie.
 - wypowiedzi zapisywane są przez osobę prowadzącą (OP)
 - pod koniec rundy wypowiedzi komentowane przez osobę prowadzącą
2. Burza mózgów – myślenie obliczeniowe w naszym otoczeniu

- jak wyglądałby współczesny świat bez komputerów? OU łączone są w pary i przez 10 minut rozmawiają na ten temat. Po upływie tego czasu OP aranżuje dyskusję grupową – jakie znaczenie dla ludzi ma współcześnie technologia?

- co to jest myślenie obliczeniowe? video - <https://www.youtube.com/watch?v=91utNt5qshE>

- osoba prowadząca podaje definicję DT, omawia case study oraz prezentuje zdjęcia lub wybrany fragment video

Etapy myślenia obliczeniowego (2h)

3. Zaprezentowanie głównych etapów MO.

- osoba prowadząca krótko omawia 4 etapy MO; (1)Dekompozycja to etap polegający na podzieleniu dużego złożonego problemu na mniejsze łatwiejsze do opisanie i zrozumienia kwestie. Pozwala to na identyfikację możliwych rozwiązań poszczególnych części. To nic innego jak rozbicie problemu na mniejsze części. (2)**Rozpoznawanie wzorców** - etap w którym następuje zidentyfikowanie i określenie podobieństw pomiędzy poszczególnymi problemami. To zdolność do wykorzystania wcześniejszych rozwiązań i koncepcji. (3)**Abstrakcja – polega na wyborze i skupieniu się tylko na ważnych kwestiach, to zdolność do pozbywania się nieużytecznych informacji.** (4) Algorytmy – zaplanowanie w najdrobniejszych krokach sposobów rozwiązania problemu, logicznie ułożonych i wzajemnie się uzupełniających.

4. Ćwiczenie SUDOKU z wykorzystaniem myślenia obliczeniowego (1,5 h)

Cel ćwiczenia: ułożenie 'ludzkiego sudoku' – każda z OU otrzymuje wylosowaną cyfrę. Ćwiczenie ma na celu rozwijanie umiejętności kreatywnego myślenia, pracy zespołowej i rozwiązywania problemów, a także lepsze zrozumienie procesu myślenia obliczeniowego. OU przechodzą przez wszystkie etapy, doświadczając jak teoria przekłada się na praktykę- stanowi to doskonałą okazję do zastosowania i rozwoju kluczowych elementów tej metody myślenia w praktycznym, zespołowym kontekście. Uwaga poniższy opis dotyczy grupy 12 osób – w przypadku większej ilości osób warto rozważyć kolejną planszę sudoku, w przypadku mniejszej – w nieobsadzonych polach umieszczane są same kartki.

Materiały:

Kartki a4 z wypisaną odpowiednią cyfrą dla każdej osoby

Taśma malarska do wyklejenia planszy sudoku na podłodze



Przebieg ćwiczenia:

1. Każda z 12 osób otrzymuje kartkę z numerem od 1 do 9. Ponieważ w Sudoku występuje 9 różnych numerów, niektóre numery będą musiały się powtórzyć.

2. Uczestnicy wchodzi na planszę Sudoku (wyklejona siatka na podłodze). Celem jest ustawienie się na planszy tak, aby w każdym rzędzie, każdej kolumnie i każdym kwadracie 3x3 znalazły się wszystkie numery od 1 do 9 bez powtórzeń.
3. Uczestnicy muszą komunikować się i współpracować, aby ustawić się w odpowiedni sposób. Ważna zasada – na jednym polu w jednym czasie może znajdować się jedna osoba. Możliwe jest przemieszczanie się tylko jednej osoby w jednym czasie. Można ustawić limit czasu, na przykład 30 minut, aby zwiększyć element wyzwania.
4. Omówienie – co było pomocne w rozwiązaniu zadania, co przeszkadzało? Jakie etapy MO można było zidentyfikować?

W trakcie omówienia OP wspólnie z OU definiuje poszczególne etapy myślenia obliczeniowego w odniesieniu do ćwiczenia Sudoku.

1. Dekompozycja: rozkładanie problemów: gra Sudoku jest dużym problemem, który uczestnicy muszą rozłożyć na mniejsze segmenty (rzędy, kolumny, kwadraty 3x3) i rozwiązywać krok po kroku.
2. Identyfikacja wzorców – OU rozpatrują wzorce w grze – każdy numer może pojawić się tylko raz w każdym rzędzie, kolumnie i kwadracie 3x3.
3. Abstrakcja – skupienie się na istotnych informacjach – uczestnicy koncentrują się na kluczowych informacjach – np. biorąc pod uwagę tylko numery, które muszą umieścić w danym miejscu zamiast na nic niewnoszących komentarzach
4. Algorytmy - uczestnicy tworzą procedury lub sekwencje ruchów, które pozwolą im osiągnąć cel, czyli poprawnie ułożoną planszę Sudoku.

Wskazówki: Zapewnij bezpieczne środowisko do gry. Zachęcaj do refleksji, aby uczestnicy mogli zrozumieć i docenić proces myślenia obliczeniowego. Podkreślaj, że niepowodzenia są częścią procesu uczenia się i innowacji.

Ćwiczenie: jak wykorzystać myślenie obliczeniowe przy rozwiązywaniu problemów? (8h)

Cel ćwiczenia: nauczenie OU wykorzystania etapów myślenia obliczeniowego poprzez praktyczne zastosowanie w procesie rozwiązywania problemów. Każdy etap MO będzie stosowany w kolejnych fazach ćwiczenia.

Materiały:

Kartki a4, a3, post-it, długopisy, markery

Flipchart

Timer

1. Dekompozycja (2h)

OP dzieli grupę na podzespoły, które będą ze sobą współpracować na tym etapie szkolenia. Zadaniem grup jest określenie listy 10 problemów społecznych, które najczęściej spotykają. Po stworzeniu listy zadaniem grup jest wybór jednego problemu, który zostanie poddany dalszej analizie. Pomocne może być zaproponowanie kryteriów wyboru, albo zachęcenie OU do ich samodzielnego określenia.

Zadaniem uczestników jest zdekomponowanie czyli 'rozbicie' dużego problemu na mniejsze kwestie. Pomocne może być tutaj zastosowanie techniki 5 dlaczego, techniki antyproblem lub drzewa problemów. Każda z tych technik pozwala na rozłożenie problemu na czynniki pierwsze, można je stosować w proponowanej kolejności lub oddzielnie w zależności od tempa pracy grupy, zaangażowania i dostępnego czasu. Jeśli praca nad wybranym problemem okaże się zbyt trudna dla OU – pomocne może okazać się zaproponowanie abstrakcyjnego problemu np. budowa domu, organizacja akcji charytatywnej, przygotowanie happeningu, zaprojektowanie escape roomu. Zadaniem OU będzie określenie wszystkich czynności niezbędnych do ich wykonania i tym samym zdekomponowanie na czynniki pierwsze.

Ćwiczenie - 5 dlaczego?

Przebieg ćwiczenia;

1. Zadaj grupom pierwsze pytanie „dlaczego?” występuje dany problem. Zadaniem zespołów jest zapisanie odpowiedzi na flipcharcie.
2. Po 5 minutach zadaj kolejne pytanie 'dlaczego' skierowane w odniesieniu do zapisanych odpowiedzi itd. aż do 5 rund.
3. Na zakończenie poproś o prezentację i przeprowadź dyskusję dotyczącą użyteczności tej metody.

- czy jakiś sposób myślenia o problemie jest bardziej użyteczny, odkrywczy?

Ćwiczenie – antyproblem

1. Poproś zespoły o wybór problemu.
2. Następnie poproś o sformułowanie 'antyproblemu' – czyli odwrotności sytuacji problemowej. Np. problem – spadające zaangażowanie młodych osób w życie społeczne; antyproblem – co zrobić żeby zniechęcić młodych ludzi do zaangażowania się w życie społeczne?
3. Następnie określ czas na wykonanie tego zadania na 20-30 minut, w trakcie których zapisywane jest jak najwięcej pomysłów w odpowiedzi na 'antyproblem'.
4. Zaproś do prezentacji pomysłów i rozwiązań.

Poprowadź dyskusję – co zaproponowane rozwiązania mówią o mniejszych częściach problemu głównego?

2. Rozpoznanie wzorców (1 h)

Na podstawie wyników pracy z poprzedniego etapu OU zapraszane są do kolejnego etapu taki obejmuje myślenie obliczeniowe. Osoby uczestniczące zapraszane są do odnalezienia podobieństw, wzorców, powtarzających się czynności czy schematów, które mogą być pomocne w uporządkowaniu podobnych problemów czy kwestii. Zadaniem OU jest poukładanie problemów pod kątem ich powtarzalności, stosowanych rozwiązań itd. Jeśli grupa pracuje nad abstrakcyjnym przykładem np. akcji charytatywnej może to być np. analiza skutecznych kanałów promocji wydarzenia, segmentacja odbiorców, segmentacja sponsorów, powtarzających się problemów w trakcie organizacji działań charytatywnych (np. większa chęć do wspierania określonych działań). Dobrze jest zaopatrzyć OU w papier flipchartowy, flamastry, kartki post-it.

3. Abstrakcja (1 h)

Po zdefiniowaniu dużej ilości szczegółów i powiązań przychodzi czas na ustalenie priorytetów. Zadaniem OU jest określenie kluczowych problemów i działań z pominięciem małoistotnych szczegółów. Najważniejsze kwestie zapisywane są na oddzielnych kartkach podkreślających ich znaczenie. W przykładzie z akcją charytatywną – priorytetem jest np. budżet, czas, osoby zaangażowane w realizację i ich dostępność, mało istotne są natomiast szczegóły tj. ilość spotkań organizacyjnych i długość ich trwania.

4. Algorytmy (1,5 h)

Określenie priorytetów pozwala na dokładne rozplanowanie sekwencji rozwiązywania poszczególnych problemów. Tego dotyczy ten etap – poszczególne zadania, problemy rozpisywane są jako całościowe miniprojekty tworzące całość podejścia obliczeniowego. Warto uwzględnić przy ich określaniu – termin, czas trwania, osobę odpowiedzialną, zakładany efekt. OP zachęca do zaproponowania opisów pozwalających na algorytmiczne wyrażenie propozycji rozwiązania problemu.

Podsumowaniem pracy w grupach jest zaprezentowanie całościowego rozwiązania problemu nad, którym poracowała grupa.

Podsumowanie i ewaluacja (20 minut)

OU zachęcane są do zapisania na kartkach post-it, a później umieszczenia we wskazanym przez osobę prowadzącą miejscu.

- 3 rzeczy które mi się podobały były in plus
- 3 rzeczy które mnie zaintrygowały
- Coś co moim zdaniem można zmienić następnym razem.

Transdyscyplinarność

Opis kompetencji

Umiejętność rozumienia i wykorzystywania pojęć i metod z wielu obszarów życia do rozwiązywania problemów. Zatem transdyscyplinarność odnosi się do zdolności integracji wiedzy, metod i perspektyw z różnych dziedzin w celu lepszego rozumienia i kompleksowego podejścia do współczesnych problemów. Jest to zdolność przybierająca na znaczeniu w wielu branżach i obszarach życia zawodowego. W najbliższej przyszłości przewagę konkurencyjną mogą zyskać pracownicy wyspecjalizowani w określonej dziedzinie i jednocześnie potrafiący korzystać czy też komunikować się językiem zarezerwowanym dotychczas dla konkretnych branż. Udział w szkoleniu powinien pozwolić na rozwój kompetencji w ujęciu;

Wiedza

1. Zbudowanie zrozumienia roli transdyscyplinarności we współczesnym świecie i i najbliższej przyszłości
2. Zrozumienie użyteczności modelu VUCA i BANI
3. Znajomość głównych trendów społecznych i gospodarczych w ujęciu lokalnym i globalnym

Umiejętności

1. Umiejętność korzystania z opisów trendów rozwojowych
2. Umiejętność kreatywnego podejścia do planowania rozwoju osobistego
3. Umiejętność zdefiniowania kluczowych umiejętności i sposobów ich rozwijania



Postawy

4. Chęć ciągłego uczenia się i rozwijanie ciekawości świata
5. Gotowość do zaplanowania konkretnych kroków w celu nabycia nowych umiejętności
6. Rozwój odwagi w zakresie planowania rozwoju osobistego i zawodowego

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących chęci do rozwijania transdyscyplinarności w podejściu do rozwiązywania problemów oraz planowania rozwoju osobistego. Kluczem do rozwijania takiej postawy jest przede wszystkim zrozumienie jego znaczenia oraz potencjalnych korzyści jakie niesie stosowanie takiego podejścia.

Cele szczegółowe

1. Rozumienie pojęcia transdyscyplinarności.
2. Rozumienie podejścia opartego o transdyscyplinarność w rzeczywistości VUCA

3. Umiejętność korzystania z opisów trendów rozwojowych
4. Podniesienie chęci i gotowości do uczenia się nowych umiejętności

Bibliografia

1. Piątkowska A. (2021) Przywództwo w świecie VUCA. Jak być skutecznym liderem w niepewnym środowisku. Onepress
2. Hatałska N. (2021) **Wiek paradoksów. Czy technologia nas ocali? Znak.**
3. Rosling H. (2022) Factfulness. Media Rodzina.

Scenariusz szkolenia – Transdyscyplinarność

Wprowadzenie (45 minut)

1. Krótkie przedstawienie się osób uczestniczących – skąd jestem, z czym kojarzy mi się transdyscyplinarność

- skojarzenia zapisywane są przez osobę prowadzącą
- pod koniec rundy komentowane przez osobę prowadzącą

2. OP wprowadza definicję transdyscyplinarności - Umiejętność rozumienia i wykorzystywania pojęć i metod z wielu obszarów życia do rozwiązywania problemów.

3. Ćwiczenie jak ten problem rozwiązałby Einstein?

OP dzieli grupę na podzespoły i zachęca do stworzenia przykładowej listy aktualnych problemów lokalnych np. zanieczyszczenie rzeki, dzikie wysypiska śmieci, dewastacja przystanków itd.. Zdaniem OU jest określenie w jaki sposób poszczególnymi problemami mógłby zająć się ekspert/ka z dziedziny – psychologii, prawa karnego, socjologii, medycyny, nanotechnologii, cybernetyki, fizyki, chemii itd. Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na znaczenie jakie może wnieść podejście transdyscyplinarne do rozwiązywania określonych problemów.

Ćwiczenie - doświadczenie transdyscyplinarności i nabywania nowych umiejętności. (1,5 h)

OP zachęca OU do zapisania na kartce post-it posiadanej umiejętności, zdolności, którą byłaby gotowa podzielić się z innymi i przekazać tę umiejętność w czasie nie dłuższym niż 15 minut. Następnie propozycje zbierane są przez OP i kolejno losowane. Teraz OU przekazują swoje umiejętności pozostałym członkom grupy.

Omówienie; Czego potrzebujesz aby uczyć się nowych rzeczy? Co pomaga, a co przeszkadza w uczeniu się? Dlaczego warto uczyć się nowych umiejętności?

Burza mózgów – jak mogę uczyć się poza szkołą czy studiami? (30 minut)

OP zachęca do zgłaszania pomysłów miejsc gdzie możliwe jest współcześnie rozwijanie swoich kompetencji. Odpowiedzi zapisuje i dodaje od siebie np. Khan Academy, Coursera , TED, itp.

Omówienie; czego potrzebujesz aby zacząć korzystać z tych miejsc? Co możesz zyskać jeśli zaczniesz uczyć się zupełnie nowych rzeczy poza swoją specjalizacją? Co by to mogło być?

Jak rozumieć współczesny świat?

OP – wprowadza pojęcie VUCA, termin stworzony przez amerykańską armię, aby opisywać sytuację konfliktu zbrojnego, w którym żołnierze mają określone cele, ale nie są w stanie przewidzieć najbliższych wydarzeń. Pojęcie VUCA wykorzystywane jest również do opisywania środowiska biznesowego czy rozwoju osobistego gdzie, poszczególne litery oznaczają; Volatility (zmienność), Uncertainty (niepewność), Complexity (złożoność), Ambiguity (niejednoznaczność).

Odpowiedzią na zmienność – jest tworzenie wizji stanu docelowego w odniesieniu do rozwoju osobistego zawodowego – jak wyobrażam sobie siebie w przyszłości?

Odpowiedzią na niepewność – jest budowanie zrozumienia swojej roli, swoich możliwości swojego wpływu jaki poszczególne osoby wywierają a jaki mogą wywierać w przyszłości – skuteczne jest tu ciągłe zbieranie informacji zwrotnych.

Odpowiedzią na złożoność – jest kreowanie i dbanie o równomierny rozwój swoich kompetencji, szerokiego wachlarza kwalifikacji możliwego do wykorzystania podczas nagłej zmiany na rynku np. pandemii.

Odpowiedzią na niejednoznaczność – jest rozwijanie zwinności, gotowości do modyfikowania przyjętych rozwiązań, testowanie i próbowanie nowych podejść.

Aby umiejętnie poruszać się po świecie VUCA pomocne może być podejście transdyscyplinarne wzmacniające zdolność do wykorzystywania różnych punktów widzenia.

Ćwiczenie inżynierowie – współpraca w świecie VUCA (1,5 h)

Materiały; klocki (po jednym zestawie na grupę + zestaw pokazowy) papier a4, flamastry, post -it, taśma malarska.

4. OP dzieli grupę na równoliczne zespoły. Poszczególnym osobom w grupie przydziela role (NP. specjalisty/ki w zakresie zachowań ludzkich, specjalisty/ki w zakresie inżynierii, specjalisty/ki w zakresie estetyki, specjalisty/ki w zakresie logistyki itd.). lub zachęca do tego żeby role zostały określone samodzielnie przez OU, zgodnie z ich zainteresowaniami, profilem wykształcenia itp.
5. OP zachęca do stworzenia karty postaci – określającej mocne i słabe strony, sposób komunikacji, na co zwraca szczególnie uwagę zgodnie ze swoim profilem specjalistycznym np. psycholog – zainteresowany jest

charakterem poszczególnych osób, łagodzeniem konfliktów, szukaniem rozwiązań i sposobów budujących współpracę w grupie.

6. Następnie grupy wymieniają się swoimi kartami postaci przydzielając je losowo wybranym osobom.
7. Zadaniem grup jest w miarę wierne odwzorowanie budowli (przygotowanej wcześniej przez OP i umieszczonej w innym pomieszczeniu) w czasie 60 minut. W trakcie budowy na wyznaczonych momentach przez OP wybrane osoby z zespołu mogą pójść oglądać budowlę modelową, a następnie przekazać instrukcje do swojego zespołu (np. przez 3 minuty co 10 minut).
8. Po upływie 20 minut OP wprowadza dowolną modyfikację – pozwalając doświadczyć rzeczywistości VUCA, stopień skomplikowania zmian należy dostosować do możliwości grupy, propozycje; wymiana osób w zespołach, wymiana ról w zespołach, dodanie dodatkowych elementów do budowli modelowej, bez wcześniejszego uprzedzenia itd.

Omówienie; jaką rolę odegrała specjalizacja poszczególnych postaci, na ile zespoły skorzystały z potencjału transdyscyplinarności? W jaki sposób zespoły radziły sobie z rzeczywistością VUCA?

Ćwiczenie – jak zmienia się zapotrzebowanie na kompetencje we współczesnym świecie? (1,5h)

OP dzieli grupę na podzespoły, które opracowują plakaty na papierach flipchartach zawierających odpowiedzi na pytania;

1. Jakie kompetencje gwarantowały sukces w niedalekiej przeszłości?
2. Jakie kompetencje gwarantują sukces zawodowy obecnie?
3. Jakie kompetencje będą gwarantowały sukces w bliskiej i odległej przyszłości?

Zadaniem OP jest zachęcenie do udzielania różnorodnych odpowiedzi i swobodnego poszukiwania różnych możliwości. W omówieniu OP kieruje dyskusję na rolę transdyscyplinarności – jaką rolę w przyszłości może odegrać transdyscyplinarność? Dlaczego jest to wartościowe podejście do myślenia o swoim rozwoju? Jakie dostrzegacie szanse a jakie zagrożenia w takim podejściu?

Ćwiczenie - mapa trendów- skuteczne narzędzie budowania zrozumienia przyszłości (1,5 h)

OP – pobiera i drukuje mapę trendów - <https://infuture.institute/mapa-trendow/#null> w zależności od potrzeb i możliwości grupy – przygotowuje mapy trendów również z lat ubiegłych.

Grupa dzielona jest na podzespoły, które analizują otrzymane mapy trendów. OP zachęca do zadawania pytań, wyjaśniania wątpliwości. Aranżuje dyskusję – w jaki sposób można wykorzystać mapę trendów do planowania rozwoju osobistego?

Podsumowanie i ewaluacja (20 minut)

OU zachęcane są do zapisania na kartkach post-it, a później umieszczenia we wskazanym przez osobę prowadzącą miejscu.

- 3 rzeczy które mi się podobały były in plus
- 3 rzeczy które mnie zaintrygowały
- Coś co moim zdaniem można zmienić następnym razem.

Niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie

Opis kompetencji

Kompetencja niekonwencjonalnego i adaptacyjnego myślenia dotyczy gotowości i umiejętności do elastycznego dostosowania się do zmieniających się warunków funkcjonowania w różnych kontekstach – zawodowym, osobistym czy społecznym. Kompetencja przejawia się przede wszystkim w stosowaniu innowacyjnych podejść do generowania rozwiązań zaistniałych problemów przy wykorzystaniu dostępnych zasobów. Kompetencja ta jest szczególnie cenna w dynamicznym i ciągle zmieniającym się środowisku, gdzie o sukcesie i rozwoju decydować może niestandardowe podejście i zdolność do dostosowania się do wymogów chwili. W szczególności w ramach kompetencji wyróżnić należy obszary;

Wiedza

- 1) Znajomość technik kreatywnego rozwiązywania problemów
- 2) Znajomość własnych postaw i reakcji w zmieniającym się środowisku
- 3) Znajomość zalet i możliwości stosowania niekonwencjonalnego myślenia w codziennym funkcjonowaniu

Umiejętności

- 1) Umiejętność myślenia poza utartymi schematami 'out of the box'
- 2) Umiejętność dostosowania techniki i podejścia do zmieniającej się sytuacji
- 3) Umiejętność kreatywnego podejścia do zidentyfikowanych potrzeb i problemów
- 4) Umiejętność inicjowania i rozwijania współpracy w obliczu zmian i nowych problemów



Postawy

- 1) Proaktywność w generowaniu rozwiązań i stosowaniu ich w praktyce
- 2) Gotowość do wykorzystania zasobów własnych i zewnętrznych w niekonwencjonalny sposób
- 3) Rozwinięcie akceptacji związanej z nieuchronnością zmian .

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących zdolności do wykorzystywania myślenia niekonwencjonalnego i adaptacyjnego, aby mogły skutecznie stosować to podejście w celu rozwiązywania złożonych problemów w różnorodnych kontekstach – codziennym życiu, szkole, społeczności lokalnej. Szkolenie ma na celu wyposażenie uczestników w narzędzia możliwe do wykorzystania w codziennych sytuacjach życiowych, rozwijając tym samym zdolności do mierzenia się z bieżącymi i przyszłymi wyzwaniami.

Cele szczegółowe

1. Rozwinięcie biegłości w kreatywnym myśleniu i znajdowaniu rozwiązań
2. Rozwinięcie zdolności do niekonwencjonalnego myślenia i działania
3. Zwiększenie gotowości do adaptowania się w zmieniających się warunkach funkcjonowania 'tu i teraz'.

Bibliografia

1. Kahneman D. (2022) Pułapki myślenia. Media Rodzina.
2. Meadows D.H. (2022) Myślenie systemowe. Wydawnictwo Helion.
3. Biela A. (2015) Trening kreatywności. Edgard.

Scenariusz szkolenia - Niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie

Wprowadzenie (1,5 h)

OP zachęca OU do dobrania się w pary i rozmowy na temat korzyści jakie można osiągnąć w codziennym życiu dzięki kreatywnemu myśleniu. Zaprasza do przywołania ostatniej sytuacji z życia, w którym ta zdolność została wykorzystana z pozytywnym skutkiem. Dla ośmielenia OU – OP może podać swój przykład na początek.

Ćwiczenie „Zapamiętaj imiona”.

Cel: poznanie się uczestników, zapamiętanie imion, integracja.

Czas trwania – w zależności od liczebności grupy – ok. 20 minut.

Przebieg: Prowadzący wprowadza do ćwiczenia. Wyobraźcie sobie, że jedziemy razem na wycieczkę w góry. Każda z osób zabierze na naszą wyprawę jedną rzecz, która będzie rozpoczynać się na pierwszą literę imienia (np. Ja mam na imię Małgosia i na wycieczkę np. zabiorę marmoladę). Następnie kolejna osoba ma za zadanie powtórzyć, kto z nią jedzie na wycieczkę, co zabiera i oczywiście też przedstawić siebie. Ostatnia osoba będzie miała za zadanie powtórzyć imiona i atrybuty wycieczkowe wszystkich uczestniczących. Następnie obrazki przyczepiamy na ścianie.

Ćwiczenie „Kto tak jak ja...”

Cel: poznanie się uczestników, aktywność uczestników.

Czas trwania – w zależności od liczebności grupy – ok. 15 minut.

Przebieg: Uczestnicy siadają na krzesłach w kręgu. Krzesel jest o jedno mniej niż uczestników. Grę zaczyna prowadzący, staje na środku i mówi „Kto tak jak ja...” i tutaj dodaje jakąś cechę, opis zachowania, która wiąże się z tematem spotkania, jest dla niego charakterystyczna, np. „Kto tak jak ja lubi lody” lub „Kto tak jak ja ma dzisiaj spodnie”. Następnie wszystkie osoby, które zgadzają się, identyfikują z tym twierdzeniem wstają i mają za zadanie jak najszybciej zająć inne miejsce. Nie siadamy na miejscu sąsiednim. Osoba, która zostaje na środku kontynuuje zabawę mówiąc „Kto tak ja ja...”. Warto zwrócić w tym ćwiczeniu uwagę na bezpieczeństwo uczestników.

Ćwiczenie ‘9 kropek’

Cel: Rozwijanie kreatywnego myślenia oraz zdolności do myślenia poza utartymi schematami. Ćwiczenie to jest daje okazję odczuć rolę ograniczeń, jakie nakładane są w procesie myślowym.

Czas trwania; w zależności od grupy ok 20-30 minut z omówieniem

Przebieg; OU rysują 9 kropek ułożonych w kwadrat (3x3) ich zadaniem jest połączenie wszystkich kropek za pomocą czterech ciągłych, prostych linii bez odrywania długopisu od papieru i bez przejeżdżania dwukrotnie tą samą linią. Omówienie; jak ograniczenia myślowe wpływały na poszukiwanie rozwiązania? Jakie znaczenie ma myślenie poza utartymi schematami? Gdzie w codziennym życiu można je częściej wykorzystywać?

Techniki niekonwencjonalnego myślenia (3 h)

W dalszej części szkolenia OP tworzy możliwość poznania i wykorzystania w praktyce wybranych technik niekonwencjonalnego myślenia.

Ćwiczenie 6 myślowych kapeluszy wersja zespołowa

Cel: rozwinięcie zdolności do twórczego podejścia przy rozwiązywaniu problemów, rozpoznania wieloaspektowości zagadnienia, rozwinięcie elastyczności w trakcie rozwiązywania problemu.

Czas trwania; 1,5 h w zależności od podjętego tematu i liczebności grupy.

Przebieg ćwiczenia: OP określa temat główny sesji – problem z jakim chcą zmierzyć się OU. Dyskusja toczy się w 6 sesjach, w trakcie których uruchamiane są odpowiednie „kapelusze”, metaforycznie symbolizujące określony typ myślenia. Warto przygotować wcześniej rekwizyty w formie np. papierowych kapeluszy dla każdej OU w odpowiednim kolorze. Następnie OP przedstawia cechy charakterystyczne 6 myślowych kapeluszy, zgodnie z poniższym opisem. Po odpowiedzeniu na pytania, organizowana jest dyskusja, w trakcie której w poszczególnych fazach wykorzystywana jest zdolność poszczególnych kapeluszy.

Czerwony kapelusz związany jest z wyrażaniem emocji, i uczuciowym opisywaniem rzeczywistości. Czerwony kapelusz za najważniejszy aspekt problemu uznaje wrażenia, intuicje, przeczucia i uczucia.

Biały kapelusz jest całkowitym przeciwieństwem czerwonego, koncentruje się na logice, faktach, jest obiektywny

Czarny kapelusz to podejście pesymistyczne – tu można i wręcz należy ponarzekać;) Wskakujemy słabe strony, zagrożenia, złe aspekty omawianego tematu.

Żółty – optymizm. W tej roli wskazujemy jasne strony, pozytywne aspekty i mocne strony. Podkreślamy mocne strony, zasoby, możliwości. Żółty budzi ciekawość i rozwija radość w dyskusji.

Zielony – możliwości. Zielony kapelusz koncentruje się na przyszłości, określa nowe możliwości, poszerza perspektywę. Ten kolor dynamizuje dyskusję, podkreśla nowatorskie rozwiązania i potrzebę łamania schematów i przyjętych reguł. W tym momencie koncentrujemy się na mnożeniu alternatyw, powielaniu pytań co można jeszcze zrobić?

Niebieski – struktura. Rolą niebieskiego kapelusza jest dbanie o odpowiedni przebieg dyskusji. Niebieski to chłodny obserwator, który koncentruje się na proponowaniu odpowiednich elementów struktury spotkania – „Włącza

i wyłącza” odpowiednie kapelusze w określonych momentach. Główne zadanie niebieskiego do sporządzenie listy wniosków, rekomendacji, a także podsumowanie i zaproponowanie planu działania.

Podsumowanie: jak zmieniało się podejście do problemu w poszczególnych fazach dyskusji? Jak zmieniało się rozumienie problemu i pomysły na jego rozwiązanie? Jaką wartość do codziennego życia mogłoby wnieść częstsze elastyczne podejście do pojawiających się wyzwań.

Ćwiczenie 6 myślowych kapeluszy wersja indywidualna

Cel: rozwinięcie zdolności do twórczego podejścia przy rozwiązywaniu problemów, rozpoznania wieloaspektowości zagadnienia, rozwinięcie elastyczności w trakcie rozwiązywania problemu, utrwalenie umiejętności

Czas trwania; do 20 minut

Przebieg ćwiczenia; ćwiczenie przebiega identycznie jak w wersji grupowej, z tą różnicą, że OP zachęca do przetestowania tej techniki w podejściu do indywidualnego wyzwania każdej OU. W trakcie omówienia chętne osoby prezentują swoje refleksje i wnioski.

Ćwiczenie metoda Walta Disneya

Cel; zwiększenie umiejętności wykorzystania niekonwencjonalnego sekwencyjnego myślenia przy rozwiązywaniu problemów.

Czas trwania; 1,5 h

Przebieg; OP dzieli grupę na mniejsze zespoły liczebnie dostosowane do wielkości grupy. Następnie grupy określają problem jaki chcą rozwiązać. Ćwiczenie składa się z trzech głównych etapów i tak też powinny zostać podzielone kartki flipchartowe w układzie kolumnowym. Grupy przechodząc do kolejnych etapów jeśli to jest możliwe mogą wymieniać się kartkami, zmieniać miejsce pracy itd. tworząc fizyczną przerwę pomiędzy poszczególnymi elementami pracy. OP zaprasza kolejno do 3 faz pracy nad problemem- 1. Marzyciel – wszystko jest możliwe! Gdyby nie było ograniczeń, co moglibyśmy zrobić? Jakie są najbardziej fantastyczne propozycje rozwiązań? OU zachęcane są do swobodnej wymiany myśli, pomysłów, poza schematami i trudnościami. 2. Realista – grupy zastanawiają się przez pryzmat realnego podejścia – które pomysły wygenerowane w pierwszym etapie są możliwe do realizacji? Czy istnieje realny dostęp do niezbędnych zasobów? Jakie są szanse wdrożenia pomysłu w życie? Czy rzeczywiście chcemy to zrobić? Pomysły oceniane są pod kątem logiki, spójności, efektywności, trudności itd. warto poświęcić odpowiednią ilość czasu w tej fazie do optymalnego ograniczenia liczby

potencjalnych pomysłów. 3. Krytyk – pomysły, które trafiają do tej fazy poddawane są krytyce. Identyfikowane są wszystkie potencjalne trudności, zagrożenia, problemy jakie mogą uniemożliwić jego realizację. Skuteczna krytyka pozwala określić wszystkie słabe strony poszczególnych pomysłów. Następnie grupy dokonują ostatecznego wyboru pomysłów do realizacji. Omówienie: jak przebiegała praca nad problemem? Jak zmieniał się wasze podejście do tematu? Jakie znaczenie może mieć elastyczne podejście do generowania niekonwencjonalnych rozwiązań?

Ćwiczenie metoda Walta Disneya – wersja indywidualna

Cel: rozwinięcie zdolności do wykorzystania metody przy rozwiązywaniu indywidualnych problemów, utrwalenie umiejętności

Czas trwania; do 20 minut

Przebieg ćwiczenia; ćwiczenie przebiega identycznie jak w wersji grupowej, z tą różnicą, że OP zachęca do przetestowania tej techniki w podejściu do indywidualnego wyzwania każdej OU. W trakcie omówienia chętne osoby prezentują swoje refleksje i wnioski.

Podjmowanie decyzji (1,5 h)

Istotnym elementem uzupełniającym proces niekonwencjonalnego i adaptacyjnego myślenia jest zdolność do podejmowania decyzji, wyboru, najlepszych rozwiązań czy pomysłów do realizacji. W tym celu pomocne może być poznanie użytecznych technik, które opisane są poniżej.

Ćwiczenie bilans decyzyjny

Cel; wsparciu grupy czy jednostek przy podjęciu decyzji. Jest bardzo prosta i szybka w zastosowaniu, a przez to bardzo skuteczna.

Czas; 15 min – 1,5 h.

OP dzieli grupę na mniejsze podzespoły, których pierwszym zadaniem jest wybór tematu spotkania – jaką decyzję możemy sprawdzić? Użyteczne mogłoby być nawiązanie do efektów prac z poprzednich etapów szkolenia. Bilans decyzyjny składa się z następujących po sobie faz, OU zapisują odpowiedzi po przeprowadzonych dyskusjach 1. Plusy – jakie będą plusy podjęcia decyzji? Jakie będą pozytywne efekty jej wprowadzenia? 2. Minusy – jakie będą minusy podjęcia decyzji? Jakie będą negatywne następstwa jej wprowadzenia? 3. Zaniechanie – jakie będą pozytywne aspekty niepodjęcia decyzji? Jakie korzyści osiągniemy dzięki niepodjęciu decyzji? 4. Zaniechanie – jakie będą negatywne aspekty niepodjęcia decyzji? Po zapisaniu wszystkich odpowiedzi, OP aranżuje dyskusję na forum – jakie wnioski się nasuwają? Jakie są mocne i słabe strony tego narzędzia? Podsumowaniem tej sesji jest prezentacja wypracowanych decyzji przez grupy.

Podobnie jak w poprzednich ćwiczeniach OP zachęca do przeprowadzenia bilansu decyzyjnego w ujęciu indywidualnym.

Adaptacyjne myślenie (1,5 h)

W tej części szkolenia OP proponuje serię ćwiczeń podkreślających wagę i znaczenie adaptacyjnego myślenia, oswajania się ze zmianą i niepowodzeniami.

Ćwiczenie Zip – Zap.

Cel: rozładowanie napięcia, podniesienie energii w grupie.

Czas trwania: ok. 15 minut.

Przebieg: Uczestnicy stają w kręgu. Osoba prowadząca omawia zasady. W trakcie gry wykorzystywane są 4 możliwe ruchy- zip, zap, tinga i tanga. Zip – lewa ręka wyciągnięta do przodu, prawa wykonuje kłaśnięcie w stronę wybranej osoby (wskazuje kłaśnięciem), Zap – prawa ręka wyciągnięta do przodu, lewa wykonuje kłaśnięcie w stronę osoby stojącej najlepiej po drugiej stronie kręgu. Jeśli jedna osoba robi ZIP, kolejna wskazana robi ZAP itd. W grze można również wprowadzić – TINGA – klepięcie w ramię osoby stojącej po prawej stronie, lub TANGA – klepięcie w ramię osoby stojącej po lewej stronie. Ruchy – TINGA i TANGA – polegają na przekazywaniu w kręgu klepień, od osoby której kolej wypada zależy jaki ruch wykona – ZIP, ZAP, TINGA lub TANGA.

Ćwiczenie – zmiana

Cel: rozwinięcie umiejętności adaptacyjnego myślenia i działania w zmieniającym się środowisku współpracy

Czas; 20 minut

Przebieg: OP zachęca OU do utworzenia koła. Zadaniem uczestników jest odliczenie do 7 zgodnie z zasadami; wypowiedzeniu kolejnej cyfry towarzyszy klepięcie się w ramię, następnie osoby kolejno odliczają do 7. Jeśli pierwsza osoba klepięła się w lewe ramię, to kolejne kontynuują aż do osoby która ma odliczyć 7. Przy cyfrze 7 osoba na którą wypadnie zamiast klepięcia tworzy ze swoich rąk znak = Dłoń ręki, która jest na górze wskazuje kierunek ponownego liczenia do siedmiu (jeśli lewa ręka jest na górze, osoba po prawej stronie osoby mówi jeden klepiąc się w ramię, jeśli prawa ręka jest na górze, osoba po lewej stronie osoby zaczyna liczenie). Jeśli osoba mająca powiedzieć "7" pomyli się i klepie się w ramię, mówi głośno: "zmiana". Pozostałe osoby reagują oklaskami i zmieniają się miejscami. Omówienie; co pomagało adaptować się do zmian w tym ćwiczeniu? Jak to wykorzystać w życiu?

Ćwiczenie – rundka

Cel: rozwinięcie umiejętności adaptacyjnego myślenia i działania w zmieniającym się środowisku współpracy

Czas; 20 minut

Przebieg; OP zachęca OU do utworzenia koła. Prosi o zgłoszenie się ochotnika/czki, której zadaniem jest wybór określonej kategorii np. zwierzęta i podanie nazwy np. sowa; kolejna osoba stojąca w kółku dodaje nazwę innego zwierzęcia; sekwencja jest kontynuowana do momentu aż ktoś się pomyli i wtedy zadaniem tej osoby jest wprowadzenie nowej kategorii. W pewnym momencie OP może zaproponować, że podawane zgodnie z kryterium wybranym przez grupę np. przedmioty powinny zaczynać się na 3 literę np. pralka, akumulator, ukulele itd. Omówienie; co pomagało adaptować się do zmian w tym ćwiczeniu? Jak to wykorzystać w życiu? Jakie emocje, myli towarzyszyły przy tym zadaniu?

Ćwiczenie „Liczenie do 100”

Cel: aktywność, rozwijanie współpracy, zdolności do adaptacyjnego myślenia.

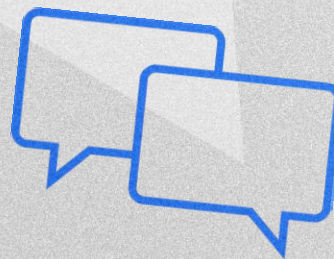
Czas trwania – ok. 1 h

Przebieg: OU stoją w kręgu. Pierwsza osoba zaczyna liczyć „jeden”, druga „dwa”, a trzecia – zamiast wypowiedzieć „trzy” klaszcze raz w dłoń. Kolejna liczy dalej „cztery”, potem „pięć” i tak samo jak z „trzy”, zamiast „sześć” klaszcze. Sytuacja powtarza się przy „dziewięć” i każdą kolejną liczbą zawierającą cyfrę 3, 6 lub 9. W momencie dojścia do liczby „30” uczestnicy milkną i wyklaskują kolejne numery, przy liczbie „33” grający klaszczą dwa razy – analogicznie 36, 39, 63, 66, 69, 93, 96, 99. W momencie, kiedy ktoś się pomyli – wypowie zakazaną liczbę zamiast klasnąć albo klasnie w nieodpowiednim momencie – grupa zaczyna liczyć od początku (od osoby, która się pomyliła). Gra kończy się, gdy grupa doliczy do „100”. Omówienie: Po ćwiczeniu, OP pyta każdego z uczestników i uczestniczek jak się czuł w tym ćwiczeniu. W kolejnym etapie należy zadbać, aby wyciągnąć wnioski dotyczące roli myślenia adaptacyjnego, w momencie zmiany. Co może wspierać ten sposób realizacji strategii życiowych.

Podsumowanie i ewaluacja (20 minut)

OU zachęcane są do zapisania na kartkach post-it, a później umieszczenia we wskazanym przez osobę prowadzącą miejscu.

- 3 rzeczy które mi się podobały były in plus
- 3 rzeczy które mnie zaciekały
- Coś co moim zdaniem można zmienić następnym razem.



Inteligencja społeczna

Opis kompetencji

Inteligencja społeczna to zdolność do skutecznego rozwijania swojego potencjału w tym rozumienia i odpowiednio dostosowanego reagowania na zachowania innych ludzi. Zawiera szereg umiejętności, wśród których warto podkreślić zdolność do budowania i rozwijania relacji międzyludzkich opartych na szacunku i zrozumieniu. Rozwijając kompetencje społeczne warto uwzględnić;

Wiedza

- 1) Podstawowe aspekty psychologii człowieka i relacji międzyludzkich
- 2) Rozumienie roli empatii w tworzeniu trwałych relacji międzyludzkich
- 3) Rozumienie dynamiki relacji grupowych

Umiejętności

- 1) Aktywnego słuchania
- 2) Skutecznej komunikacji werbalnej i niewerbalnej
- 3) Adekwatnego reagowania w odniesieniu do innych osób
- 4) Łagodzenie konfliktów
- 5) Przewodzenie innym i motywowanie do działania

Postawy

- 1) Zwiększenie gotowości do współpracy
- 2) Podniesienie chęci rozumienia perspektywy innych osób
- 3) Rozwinięcie motywacji do tworzenia silnych więzi międzyludzkich

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących zdolności do rozwijania współpracy przy wykorzystaniu inteligencji społecznej. Szkolenie zakłada przekrojowe podejście do tego obszaru tematycznego i koncentruje się na najistotniejszych jego elementach.

Cele szczegółowe

1. Rozwinięcie umiejętności zarządzania emocjami
2. Rozwinięcie zdolności do umiejętnego przewodzenia innym
3. Zwiększenie gotowości do otwartego komunikowania swoich potrzeb i konstruktywnego radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi.

Bibliografia

1. Goleman D. (2023) Inteligencja emocjonalna. Media Rodzina.
2. Bariso J. (2020) Inteligencja emocjonalna w działaniu. Dom Wydawniczy Rebis.
3. Damasio A. (2022) Odczuwanie i poznawanie. Jak powstają świadome umysły? Copernicus Center Press.
4. Keltner D. Oatley K. Jenkins J. (2021) Zrozumieć emocje. PWN.

Scenariusz szkolenia - Inteligencja społeczna

Wprowadzenie i rozgrzewka (1,5 h)

OP omawia program szkolenia zachęca do krótkiego przedstawienia się, a następnie proponuje szereg aktywności zgodnie z poniższym scenariuszem

Ćwiczenie „Bieg imion”

Cel: poznanie się uczestników, zapamiętanie imion.

Czas trwania: w zależności od liczebności grupy – ok. 10 minut.

Przebieg: Uczestnicy stają w kole. Prowadzący rozpoczyna – wbiega do środka koła, wykrzykuje imię wybranej osoby i rzuca w górę chustkę (najlepiej z materiału). Osoba wywołana łapie chustkę tak by nie upadała na podłogę. Kiedy złapie mówi imię innej wybranej osoby i wyrzuca chustkę. Osoby, które były już wywołane, stają z zaplecionymi rękoma i ich już nie należy wywoływać. Zabawa kończy się aż padnie imię ostatniej osoby.

Ćwiczenie „Sznurki”

Cel: współpraca, kreatywne myślenie, radzenie sobie z emocjami.

Czas trwania: w zależności od liczebności grupy – ok. 20 minut.

Przebieg: Uczestnicy dobierają się w pary. Każda para dostaje po dwa kawałki sznurka o długości około jednego metra. Końce sznurków zawiązuje się na przegubach dłoni obu par rąk. Należy wiązać niezbyt ciasno, lecz tak by pętli nie można było zdjąć przez dłonie. Ale najważniejsze jest to, aby oba sznurki wzajemnie się zaczepiały (krzyżowały). Zadaniem związanych ze sobą par jest rozplątanie się z pętli (nie można rozwiązywać supełków na przegubach rąk ani rozcinać sznurka. Rozwiązanie: Założony w połowie długości sznurek towarzysza ćwiczenia przeciskamy pod pętlą na jednym ze swych przegubów. Należy to zrobić w kierunku od siebie ku dłoni. I teraz przez powstałą pętlę przekładamy własną dłoń. Uwaga dla OP – warto wcześniej przećwiczyć to rozwiązanie.

Ćwiczenie – mowa ciała

Cel; rozwinięcie umiejętności odczytywania sygnałów niewerbalnych

Czas trwania; 30 minut

Przebieg; OP prezentuje wybrane otwarte i zamknięte pozycje ciała, zachęca OU do ich odczytywania

i interpretowania. Każda postawa jest omawiana przez OP. W drugiej części ćwiczenia grupa stoi w kole i każda osoba proponuje określoną pozycję, zadaniem pozostałych jest odczytanie jej wymowy.

Ćwiczenie „Kłębek”

Cel: poznanie się uczestników, aktywność uczestników, rozwijanie współpracy, aktywne słuchanie.

Czas trwania: ok. 25 minut.

Przebieg: Prowadzący prosi, aby każdy z uczestników wyobraził sobie, że wszyscy wspólnie będą przygotowywać „imprezę” edukacyjną w swojej miejscowości dla mieszkańców (może to też być wydarzenie dla młodzieży). Każdy zastanawia się za co mógłby wziąć odpowiedzialność, co chciałby przygotować podczas tego wydarzenia. Uczestnicy i uczestniczki siedzą lub stoją w kole. Będą rzucać do siebie kłębkami wełny. Rozpoczyna prowadzący, zawijając sobie wełnę na rękę i następnie rzuca kłębek do innej osoby. Zanim jeszcze rzuci, mówi to co chce przygotować, za co chciałby wziąć odpowiedzialność podczas wspólnego wydarzenia. I tak kłębek (rzutem) trafia do kolejnych osób. Dzięki temu utworzy nam się sieć (pajęczyna) z włóczki. Omówienie; warto zapytać uczestników, co wspólne grupa stworzyła z włóczki, z czym im to się kojarzy? Czy to możliwe, aby takie wydarzenie doszło do skutku? O co warto zadbać rozwijając współpracę z innymi ludźmi.

Ćwiczenie emocje

Cel; zrozumienie roli i znaczenia emocji w życiu człowieka

Czas; 1,5 h

Modyfikacja; ciekawą modyfikacją poniższego ćwiczenia uczącą nazywania emocji, ale również rozumienia emocji innych może być zaproponowanie ‘gry na emocjach’ wydawnictwa Nasza Księgarnia. W przypadku większej ilości osób należy mieć kilka zestawów i każdy z nich przypisać do innej grupy.

Przebieg; OU proszone są o podanie skojarzeń ze słowem ‘emocje’, wypowiedzi są zapisywane i komentowane przez OP. Następnie podawana jest krótka definicja; subiektywne doświadczenie w reakcji na bodziec – zewnętrzny, wewnętrzny. Kolejnym krokiem jest stworzenie grup emocji do pojęć; złość, strach, wstyd, smutek, miłość, zadowolenie, zdziwienie, miłość, wstręt, radość. Można to zrobić na forum wspólnie, albo w mniejszych podgrupach przygotowując wcześniej każde pojęcie zapisane na jednej kartce.

Przykładowe skojarzenia:

- złość (skojarzenia: uraza, gniew, furia, szal, irytacja, oburzenie, wrogość itp.)
- strach (skojarzenia: zaniepokojenie, obawa, przerażenie, płochliwość, konsternacja, fobia lękowa, nerwowość, niepokój itp.)
- wstyd (skojarzenia: upokorzenie, hańba, zażenowanie, poczucie winy, zakłopotanie itp.)
- smutek (skojarzenia: melancholia, boleść, przykrość, żal, użalanie się nad sobą, depresja itp.)

- miłość (skojarzenia: oddanie, zaślepienie, ufność, uprzejmość, uwielbienie, akceptacja, zaślepienie itp.)
- zadowolenie (skojarzenia: duma, radość, uciecha, rozrywka, rozkosz, satysfakcja, euforia, uniesienie, ulga, błogość, ekstaza, zaspokojenie itp.)
- zdziwienie (skojarzenia: zaskoczenie, zdumienie, oszołomienie, wstrząs, osłupienie itp.)
- wstręt (skojarzenia: odraza, niesmak, pogarda, awersja, lekceważenie, nieprzychylność, obrzydzenie itp.)

Ostatnim elementem tego ćwiczenia jest dokończanie wybranego zdania;

Cieszę się, gdy... Czasami boję się... Jestem smutny/smutna, gdy... Wstydzę się, gdy... Jestem zły/zła gdy... Jestem zadowolona/zadowolony, gdy....

Podsumowanie; kluczem do umiejętnego zarządzania emocjami jest ich nazywanie i wyrażanie. Nie ma złych czy dobrych emocji są takie które mogą być dla nas trudne, wymagające. Warto podkreślić, że emocja jest sygnałem że wydarza lub wydarzy się coś dla nas ważnego.

Ćwiczenie emocje i ciało

Cel; zwiększenie świadomości i umiejętności odczytywania emocji doświadczanych w ciele

Czas 1 h

Przebieg; OU dzieleni są na podgrupy w których rysują schematyczny obraz ciała człowieka. Ich zadaniem jest zaznaczanie miejsc, w których doświadczają określonej emocji. OP czyta poszczególne emocje, albo daje grupom zestaw emocji, które były wykorzystane w ćwiczeniu 1. Omówienie; które emocje są odczuwane wyraźniej i w których miejscach? Czy była jakaś trudność z przypisaniem określonej emocji do konkretnego miejsca w ciele? Przy omówieniu należy podkreślić subiektywne odczuwanie poszczególnych emocji wśród ludzi.

Ćwiczenie - strategie zarządzania emocjami

Cel; zwiększenie świadomości na temat różnorodnych strategii radzenia sobie z emocjami.

Czas 1 h

Przebieg; OU dzielone są na podgrupy w których wypisują listę emocji jakich najczęściej doświadczają, jakich doświadczają rzadko oraz takich jakich chcieliby doświadczać częściej. Następnie do każdej emocji określają strategię radzenia sobie z nimi, które można określić jako umiejętne i nieumiejętne. np. złość – umiejętne trening fizyczny, nieumiejętne wyżywanie się na bliskich itd. Następnie OU prezentują wyniki swojej pracy, a OP aranżuje dyskusję wokół pytań; - na ile emocje są nam potrzebne? Jaką pełnią funkcję? Jakie sytuacje wyzwalają konkretne emocje? Na ile mamy wpływ na dobór strategii zarządzania określonymi emocjami?

Ćwiczenie – budowanie relacji

Cel; integracja w grupie, zwrócenie uwagi na rolę podobieństw i różnic indywidualnych w procesie rozwijania relacji

Czas; 45 minut

Przebieg; w podgrupach zadaniem OU jest określenie 10 wspólnych cech, zdolności, umiejętności, którymi dysponują wszystkie osoby w podgrupie. Ważne żeby nie były to oczywiste rzeczy tj. kolor oczu, OP zachęca do pogłębionych dialogów. Po stworzeniu listy 10 podobieństw, każda z osób w podgrupie określa jedną unikatową zdolność którą dysponuje, a pozostali w grupie jej nie mają. Po zapisaniu wyniki pracy są prezentowane i omawiane na forum.

Ćwiczenie dyrygent

Czas; 20 minut

Cel; uświadomienie sobie potrzeby relacji z innymi, pogłębienie refleksji nt. skutecznych i nieskutecznych strategii rozwijania relacji

Przebieg; wybrana osoba opuszcza salę. Pozostałe OU wybierają spośród siebie 'dyrygenta', który będzie proponował ruchy, jakie pozostali mają naśladować. Po powrocie osoby do sali – jej zadaniem jest zidentyfikowanie 'dyrygenta'. Po odgadnięciu następuje zmiana osoba będąca dotychczas dyrygentem opuszcza salę, procedura się powtarza. Omówienie; Jak to było być dyrygentem i zgadującym? Od czego zależą relacje z ludźmi? Co mi przeszkadza w nawiązywaniu i podtrzymywaniu relacji. Moje cechy, które ułatwiają relacje z ludźmi? OP zachęca do wypowiedzi na forum.

Konstruktywne radzenie sobie z konfliktami

OP prosi o podanie przykładów sytuacji trudnych i konfliktowych. Na ich podstawie grupa wspólnie wypracowuje definicję konfliktu. Czego potrzebujemy aby powstał konflikt?

OP omawia dynamikę konfliktu:

1. Faza pierwsza to okres, kiedy mówimy, że „coś jest nie tak”. Można zauważyć pierwsze objawy konfliktu
2. Faza druga to faza wzajemnej wrogości, w której mamy do czynienia z narastającymi zarzutami.
3. Kolejna faza to kulminacja, czyli rozładowanie napięcia – awantura.
4. W czwartej fazie konflikt wycisza się a strony są w stanie oddzielić emocje od faktów.
5. To prowadzi do fazy piątej – porozumienia.

Praca w parach: Jak najczęściej reaguję kiedy moje oczekiwania nie są spełnione? Opisz jedną sytuację i sposób w jaki się zachowałeś/łaś. Nad czym warto popracować?

Ćwiczenie opowieść Abigail – jak radzić sobie z konfliktami

Czas ok. 1 h

Cel; zwiększenie umiejętności konstruktywnego radzenia sobie z konfliktami

Przebieg; OP odczytuje historię; uwaga; historię należy dostosować do wieku odbiorców. Po przeczytaniu poniższej historii przekazuje dalsze instrukcje - Część I wykonywania indywidualnie: Kto zachował się najbardziej honorowo, a kto najmniej? Uszereguj od 1 do 5. 1- najbardziej honorowo, 5 – najmniej honorowo. Część II ou w tworzą wspólne uszeregowanie: kto zachował się najbardziej honorowo, a kto najmniej. Przedstawienie wyników. Uczestnicy omawiają, w jakim stopniu zgadzają się z uszeregowaniem ustalonym przez grupę. Dyskusja; analiza wspólnej pracy w grupie, odniesienie zachowania w tym doświadczeniu do zachowania w życiu.

Dawno temu, kobieta o imieniu Abigail kochała się w mężczyźnie zwanym Grzegorz. Grzegorz żył nad brzegiem rzeki, a Abigail mieszkała na jej przeciwległym brzegu. Rzeką, która rozdziela kochanków, przepłyniona była mężczyzno- i kobietożernymi aligatorami. Abigail pragnęła przedostać się przez rzekę do swojego ukochanego Grzegorza. Na nieszczęście most został zerwany. Abigail udała się więc do Pawła. Kapitana statku rzeczno, prosząc go, by ją przewiózł na drugi brzeg. Paweł odrzekł, że chętnie to zrobi, jeśli Abigail przed przeprawą pójdzie z nim do łóżka. Nie wahając się Abigail odmówiła i udała się do przyjaciela Mariusza poskarżyć się na swój los. Mariusz nie chciał być zamieszany w tę sprawę. Abigail poczuła, że nie pozostaje jej, jak tylko przyjąć warunki Pawła. Paweł spełnił obietnicę i zawiózł Abigail w ramiona Grzegorza.

Gdy Abigail opowiedziała o swej miłosnej eskapadzie, w którą się wdała po to, aby móc przepłynąć się przez rzekę Grzegorzowi, kochanek odepchnął ją z pogardą. Ze złamanym sercem przygnębiona Abigail zwraca się do Krzysztofa ze swoją smutną opowieścią. Krzysztof współczując Abigail, odszukał Grzegorza i brutalnie go pobił. Abigail była uradowana tym, że Grzegorz dostał za swoje. Słońce zachodzi za górami i słyszymy jak Abigail z Krzysztofem całują się i śmieją z Grzegorza.

Omówienie; OP prezentuje 5 rodzajów konfliktów na podstawie Koła konfliktu Moore'a (konflikt wartości, konflikt relacji, konflikt danych, konflikt strukturalny, konflikt interesów) i wspólnie z grupą definiuje rodzaj konfliktu jaki był umiejscowiony w przedstawionej historii.

Ćwiczenie motywowanie innych do działania Marshmallow Challenge

Cel; trening umiejętności motywowania innych do działania

Czas; 1 h

Przebieg; Marshmallow Challenge – podział grupy na 4 -osobowe zespoły. Każdy zespół otrzymuje:

- 20 nitek nieugotowanego spaghetti,

- metr taśmy malarskiej,
- metr sznurka,
- 1 piankę marshmallow

Zadanie polega na wybudowaniu jak najwyższej konstrukcji w ciągu 18 minut; która utrzyma na szczycie piankę. Zadanie można zmodyfikować poprzez wprowadzenie ról; lidera i zespołu, zmotywowanych i niezmotywowanych członków zespołu. Stopień modyfikacji i jej trudności należy dobrać do możliwości grupy.

Omówienie co sprawdza się w motywowaniu innych, jakie wypowiedzi, zachowania wzmacniają przekaz motywacyjny? Wypowiedzi są spisywane w widocznym miejscu i komentowane przez OP.

Ewaluacja i omówienie przebiegu zajęć 20 minut

Runda końcowa: co wkładasz do kieszeni (przyda się teraz w codziennym życiu), co kładziesz na biurko (przyda się później, do zastanowienia), co wyrzucasz do kosza (nieprzydatne)

Zarządzanie obciążeniem kognitywnym

Opis kompetencji

Zarządzanie obciążeniem kognitywnym jako kompetencja obejmuje zdolność do efektywnego radzenia sobie z rosnącą ilością i złożonością informacji. Rozpatrywana może być również jako umiejętność radzenia sobie z dużą ilością zadań wymagających zaangażowania intelektualnego. Rozwój kompetencji w zakresie zarządzania obciążeniem kognitywnym wymaga połączenia wiedzy teoretycznej z praktycznymi umiejętnościami i budowaniem odpowiedniej postawy. Udział w szkoleniu pozwala na rozwinięcie kompetencji w obszarze;

Wiedza

- 1) Zrozumienie mechanizmu powstawania obciążenia kognitywnego i jego wpływu na funkcjonowanie
- 2) Znajomość wpływu przeciążeń kognitywnych na jakość wykonywanych zadań i samego życia
- 3) Znajomość podstawowych strategii radzenia sobie z przeciążeniem

Umiejętności

- 1) Rozwinięcie umiejętności organizacji i priorytetyzacji wykonywanych zadań
- 2) Stosowanie technik radzenia sobie ze stresem i presją
- 3) Umiejętność wprowadzania zasad higieny cyfrowej

Postawy

- 1) Gotowość do zwiększenia higieny cyfrowej i minimalizacji wielozadaniowości
- 2) Gotowość do wprowadzania zmian w codziennym funkcjonowaniu
- 3) Wzrost dbałości o własne zasoby

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących zdolności do umiejętnego radzenia sobie z przeciążeniem kognitywnym. W trakcie szkolenia wykorzystane zostaną aktywne metody angażujące OU w proces dydaktyczny.

Cele szczegółowe

1. Nauka efektywnego koncentrowania się na tym, co istotne;
2. Zapoznanie się i wykorzystywanie nowych narzędzi, które pomogą poradzić sobie z natłokiem informacji.

Bibliografia

1. Southwell G. (2023) Paradoksy. 100 filozoficznych paradoksów. Od Achillesa do Zenona z Elei. Alma-Press.
2. Podgórska A.(2023) Tak działa mózg. Wydawnictwo W.A.B.
3. Hanson R. (2023) Szczęśliwy mózg. Wykorzystaj odkrycia neuropsychologii. GWP Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Scenariusz szkolenia - Zarządzanie obciążeniem kognitywnym

Rozgrzewka

Ćwiczenie na zapoznanie się – 20 minut

OP zachęca do przedstawienia się OU – w następujący sposób - Pisanie swoich imion i nazwisk ręką w powietrzu. 2 etap, ręce za siebie i pisanie nosem, kolanem itd. swojego imienia, zadaniem grupy jest powtórzenie autografu złożonego przez przedstawiającą się osobę.

Ćwiczenia pogłębiające integrację

- Imiona na naklejkach – każdy po trzy, zapisuje na nich swoje imię. Na znak OP następuje przypadkowe rozklejanie karteczek na innych OU. Po 5 sekundach naklejki są zdejmowane trzymane w dłoni – zadaniem OU jest zwrócenie naklejki do odpowiednich OU.
- Obróć kartkę - w parach, stanie na kartce A4 - bez zejścia z kartki próba odwrócenia na drugą stronę.

Ćwiczenie – mój typowy dzień

Czas; 30 minut z omówieniem

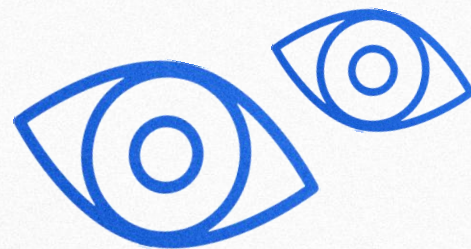
Cel; uświadomienie ilości zadań jakie każdego dnia wykonywane są przez OU oraz ich wpływu na powstanie przeciążenia kognitywnego. Celem pośrednim jest określenie strategii minimalizowania tego obciążenia.

Przebieg; na wstępie OP krótko omawia, jak nadmiar informacji, wielozadaniowość i brak przerw mogą wpływać na wydajność i samopoczucie. Zadaniem OU jest opisanie swojego typowego dnia pracy lub nauki, od momentu obudzenia się do końca dnia. Zadaniem polega na szczegółowym zapisaniu wszystkich aktywności, zwracając uwagę na momenty, w których mogą czuć się przeciążeni lub zmęczeni. Pomocne może być zaproponowanie rozrysowania linii poziomej na kartce z zaznaczonymi godzinami. Następnie wyniki pracy są omawiane na forum – dlaczego akurat te momenty bywają trudne, obciążające? Ile czasu spędzasz bezcelowo w internecie? Zadaniem pozostałych OU jest skrótkowe zaproponowanie listy 10 pomysłów jakie mogłyby być pomocne w omawianych sytuacjach.

Ćwiczenie jak dbać o higienę cyfrową?

Czas 30 minut.

OP prosi o podzielenie się sprawdzonymi sposobami dbania o higienę cyfrową. Uzupełnia wypowiedzi o wskazówki; świadome ograniczenie czasu przed ekranem, wyłączenie powiadomień, zmiana interfejsu na b/w, odkładanie smartfona w jedno miejsce, dbałość o wykonywanie jednej rzeczy na raz, planowanie czasu bez internetu, dbałość o jakość odżywiania i snu. OU tworzą swoją mapę zawierającą wskazówki najbardziej użyteczne w ich sytuacji a na koniec prezentują przed grupą.



OP zachęca do wyszukania narzędzi do wzmocnienia higieny cyfrowej

Ćwiczenie – odliczanie do 21

Cel; podniesienie energii w grupie, zwiększenie uwagi i koncentracji na wykonywanych zadaniach.

Przebieg; Odliczanie do 21 - osoba która powie 21 odpada. Każdy może wymienić od 1 do 3 dowolnych cyfr/liczb.

Pierwsza osoba 1-2, druga 3, trzecia 4, piąta 6-7-8 itd.

Ćwiczenie – mój idealny dzień

Czas; 30 minut z omówieniem

Cel; zwiększenie gotowości do wprowadzania udoskonaleń w planie dnia

Przebieg; OP zachęca OU do zaplanowania idealnego dnia zgodnie z zadaniami z poprzedniego ćwiczenia. Zaplanuj idealny dzień w pracy, szkole uwzględniając propozycje zgłaszane przez grupę oraz modyfikując rozkład dnia uwzględniając wnioski z pierwszego ćwiczenia. Omówienie; przeciążenie kognitywne jest elementem codzienności, bez wprowadzenia konkretnych strategii w zasadzie niemożliwym będzie uniknięcie jego niekorzystnych efektów.

OP omawia główne efekty doświadczania przeciążenia kognitywnego; trudność w koncentracji i utrzymaniu uwagi, co prowadzi do zmniejszenia efektywności pracy; problemy z zapamiętywaniem informacji i przypominaniem sobie ważnych szczegółów; chroniczne przeciążenie może prowadzić do wyższego poziomu stresu i frustracji. W dalszej części zachęca również OU do określenia skutków tego zjawiska.

Ćwiczenie kto jest właścicielem rybek?

Cel; doświadczenie obciążenia kognitywnego w trakcie rozwiązywania zadania; określenie skutecznych strategii radzenia sobie ze złożonym zadaniem. Uwaga; zadanie jest wymagające, przed zaproponowaniem go w grupie, warto wcześniej przetestować rozwiązanie indywidualnie przez OP. W ćwiczeniu zachowany został oryginalny tekst, który można zmodyfikować pod kątem wieku OU.

Czas: 1,5 h z omówieniem

Przebieg; OP przedstawia instrukcję: „Waszym zadaniem jest znalezienie odpowiedzi na pytanie: Kto jest właścicielem rybek” Każdy z Was otrzyma 1 lub więcej karteczek, na których będą umieszczone informacje potrzebne do rozwiązania zagadki. Rozdanie instrukcji i przeczytanie jej wspólnie z OU: **5 ludzi różnych narodowości zamieszkuje 5 domów w 5 różnych kolorach. Wszyscy palą papierosy 5 różnych marek i piją 5 różnych napojów. Hodują zwierzęta 5 różnych gatunków. Za chwilę otrzymacie informację, na bazie których odpowiedzcie na pytanie: „Który z nich trzyma w domu rybki?”**

UWAGA: Zakłada się, że domy ustawione są w jednej linii (1-2-3-4-5),

Rozdzielenie między uczestników kartek z informacjami oraz poinformowanie ich, że zadanie polega na współpracy.

1. Norweg zamieszkuje pierwszy dom
2. Anglik mieszka w czerwonym domu.
3. Zielony dom znajduje się bezpośrednio po lewej stronie domu białego.
4. Duńczyk pija herbatkę.
5. Palacz papierosów light mieszka obok hodowcy kotów.
6. Mieszkaniec żółtego domu pali cygara.
7. Niemiec pali fajkę.
8. Mieszkaniec środkowego domu pija mleko.
9. Palacz papierosów light ma sąsiada, który pija wodę.
10. Palacz papierosów bez filtra hoduje ptaki.
11. Szwed hoduje psy.
12. Norweg mieszka obok niebieskiego domu.
13. Hodowca koni mieszka obok żółtego domu.
14. Palacz mentolowych pija piwo.
15. W zielonym domu pija się kawę.

Mogą wymieniać się informacjami, mają do dyspozycji kartki i mogą robić notatki – jedynie czego nie można zrobić, to pokazywać swoich karteczek. Informacje powinny być wymieniane tylko poprzez bezpośrednią komunikację. Po upływie wyznaczonego czasu OU proszone są o zaprezentowanie odpowiedzi.

3. Poznanie ostatecznej odpowiedzi – jeśli grupie uda się dojść do rozwiązania – prosimy o krótką prezentację. Jeśli nie – pokazujemy rozwiązanie „krok po kroku” – pokazane poniżej.

PRAWIDŁOWA ODPOWIEDŹ: **NIEMIEC**

4. Podsumowanie: Jaką strategię zastosował zespół? Jakie były etapy dojścia do rozwiązania? Jakie były role poszczególnych członków zespołu? jak przebiegała komunikacja? W jaki sposób grupa radziła sobie z frustracją /obciążeniem kognitywnym– jeśli się taka pojawiła?

Opis rozwiązania:

- Wszystkie pewne fakty: W pierwszym domu mieszka Norweg (1), drugi dom jest niebieski (12), w trzecim domu pija się mleko (8).
- Zielony dom znajduje się po lewej stronie domu białego (3), a więc na pewno nie są to domy 1. i 2., ponieważ drugi jest niebieski. Mogą to być domy 3. i 4., lub 4. i 5. W zielonym domu pija się kawę (15), a więc jest to dom 4. lub 5. (w domu 3. pija się mleko). Jednak gdyby był to dom 5., to nie miałby żadnego domu po prawej stronie, a musi mieć biały dom (3). Więc dom 4. jest zielony, a 5. biały.
- Anglik mieszka w czerwonym domu (2), więc pozostaje mu tylko dom środkowy.

- 4 domy mają już przyporządkowane kolory, pozostał tylko pierwszy, więc wiemy że jest on żółty, a jego mieszkaniec pali cygara (6). Skoro Norweg mieszka w żółtym, to jego sąsiad z niebieskiego domu, hoduje konie (13).
- Co pije Norweg? Na pewno nie mleko, ani nie kawę, ponieważ te są już pite w innych domach. Na pewno nie herbatę, ponieważ ją pije Duńczyk (4). Na pewno nie piwo, ponieważ je pije palacz mentolowych (14), a Norweg pali cygara. Podsumowując, Norweg pije wodę, a co za tym idzie, jego sąsiad, pali papierosy light (9).
- Kto może palić mentolowe i pić piwo? Norweg nie może, bo pije wodę i pali cygara. Jego sąsiad nie może, bo pali papierosy light. Anglik nie może, bo pija mleko. W czwartym domu pija się kawę, a więc piwo i mentolowe przypadają do ostatniego domu.
- Według punktu (7), Niemiec pali fajkę, a my nie wiemy jakie papierosy pali się w domu 3. i 4. W domu 3. nie może mieszkać palacz fajki, ponieważ mieszka tam Anglik, więc w domu 4. mieszka Niemiec i pali fajkę. Anglik natomiast pali papierosy bez filtra (tylko to zostało), a co za tym idzie hoduje też ptaki (10).
- Skoro palacz papierosów light (drugi dom), mieszka obok hodowcy kotów, to tym hodowcą jest Norweg (drugi sąsiad to Anglik, ale on hoduje ptaki).
- Pozostaje jeden napój do rozdzielenia – herbata, więc pije ją mieszkaniec domu 2., a co za tym idzie jest on Duńczykiem (4).
- Pozostała tylko jedna informacja (11). Zatem w ostatnim domu musi mieszkać Szwed, hodujący psy (tylko ten dom nie ma określonego mieszkańca).

Wiadomo już co hodują wszyscy, oprócz Niemca – zatem to on jest właścicielem rybek.

Jedyne możliwe rozwiązanie:

<u>pierwszy dom</u>	<u>drugi dom</u>	<u>trzeci dom</u>	<u>czwarty dom</u>	<u>piąty dom</u>
Norweg	DuńczykAnglik	Niemiec	Szwed	
żółty	niebieski	czerwony	zielony	biały
woda	herbata	mleko	kawa	piwo
cygara	papierosy light	papierosy bez filtra	fajka	papierosy mentolowe
koty	konie	ptaki	rybki	psy

W związku z tym, że ćwiczenie może być wyczerpujące warto zaproponować serię energyzerów.

Ćwiczenie owocowy taniec

Czas; 10-15 minut

Owocowy taniec – truskawka – skok do przodu, pończuszka skok do tyłu, ananas – obrót o 180 stopni.

OU stoją w kręgu zwróceniem plecami do osoby po prawej stronie kładąc ręce na ramionach osoby po lewej stronie. Następnie OP proponuje różne sekwencje owoców np. Truskawka, truskawka, pończuszka, ananas, próbując zmylić grupę. Po kilku próbach następuje zmiana kierunku i zaproszenie kogoś z grupy do prowadzenia zabawy.

Ćwiczenie szalona ósemka

Cel: rozładowanie napięcia, wzmocnienie uwagi

OP proponuje następującą sekwencję, zapraszając OU do naśladowania – potrząsas w górze prawą ręką 8 razy, 8 razy lewą, 8 razy prawą nogą, lewą nogą, 4 razy, 2 razy, 1 raz i klaśnięcie – szybkie i głośne odliczanie

Ćwiczenie zespołowa żonglerka

Cel: doświadczenie multizadaniowości i skutecznych sposobów radzenia sobie z tym zjawiskiem.

Przebieg; OP rzuca do wybranej osoby piłkę wypowiadając jej imię. Wybrana osoba rzuca piłkę do kolejnej jednocześnie pamiętając od kogo piłkę otrzymała i komu ja rzucała. Dla ułatwienia jeśli piłka już była do kogoś rzucona może skrzyżować ręce na klatce piersiowej żeby dać sygnał pozostałym, że jest już zajęta. Rzucanie jest kontynuowane do momentu kiedy wszystkie osoby z grupy wiedzą do kogo rzucają i od kogo otrzymują piłkę. W dalszej kolejności OP dodaje kolejne piłki w tym samym kolorze co pierwsza zwiększając stopień trudności zadania. Kiedy grupa w miarę opanuje zasady do zabawy wprowadzana jest kolejna piłka w innym kolorze – jest ona rzucona w odwrotnej kolejności, stopniowo dodawane są kolejne piłki drugiego koloru. Omówienie; na ile możliwe jest funkcjonowanie w multitaskingu? Na czym polegała skuteczna strategia radzenia sobie z nim w tym zadaniu? Jakie wnioski można wyciągnąć z tego doświadczenia do codzienności?

Wybrane narzędzia radzenia sobie z obciążeniem kognitywnym

Ćwiczenie – macierz Einsehowera

Czas; 45 minut z omówieniem

Cel: przetestowanie narzędzia do priorytetyzacji zadań. Ćwiczenie to pomaga w efektywnym zarządzaniu czasem i obowiązkami. Narzędzie jest szczególnie przydatne w momencie dużego obłożenia zadaniami, ale także w życiu codziennym.

Przebieg; OP rysuje na kartce duży kwadrat, dzieli go na cztery mniejsze kwadraty. Górny lewy kwadrat oznacza jako "pilne i ważne", górny prawy jako "niepilne, ale ważne", dolny lewy jako "pilne, ale nieważne", dolny prawy jako "niepilne i nieważne". Dalej zaprasza OU do rozrysowania swojej macierzy oraz , aby przygotowania listy zadań, które muszą wykonać. Następnie każdy uczestnik kategoryzuje swoje zadania, umieszczając je w odpowiednim kwadracie macierzy. Omówienie; priorytetyzacja zadań pozwala na ustalenie kolejności wykonywania zadań oraz na identyfikację zadań możliwych do odrzucenia. Jakie zadania znalazły się w poszczególnych ćwiartkach i dlaczego? W czym to narzędzie może być pomocne?

Ćwiczenie – pomodoro

Cel: przetestowanie narzędzia pozwalającego na koncentrację uwagi na jednym zadaniu w określonym wycinku czasu. Czas; 25 minut

Przebieg: OP omawia metodę, która polega na podziale pracy na krótkie, intensywne bloki czasu (zazwyczaj 25 minut), przeplatane krótkimi przerwami. Jest to skuteczny sposób na zwiększenie produktywności i minimalizowanie przeciążenia kognitywnego. OP może zachęcić również do wykorzystania darmowych aplikacji dostępnych na smartfona. Zadanie uczestników polega na dokładnym rozplanowaniu zadań z ćwiartki ważne/niepilne z poprzedniego ćwiczenia w wyznaczonym czasie 25 minut. Omówienie; OP prosi o zaprezentowanie swoich planów i podzielenie się refleksją z całkowitego zaangażowania się przez 25 minut. Czy cały dostępny czas był wykorzystany? Na ile to narzędzie może być użyteczne w codziennym funkcjonowaniu?

W ostatniej części szkolenia OP proponuje serię ćwiczeń relaksacyjnych i antystresowych niezbędnych do skutecznego radzenia sobie z obciążeniem kognitywnym.

Ćwiczenie trening autogenny – 15 minut na podstawie; Siek S. (1990) Treningi relaksacyjne., Warszawa: ATK.

OP zaprasza OU do zajęcia wygodnej pozycji następnie prowadzi ćwiczenie zachęcając do podążania za instrukcjami.

1. Ćwiczenie wywoływania uczucia ciężkości. Powtarzaj:

"prawa ręka jest ciężka" 6x "jestem spokojny/a"

"lewa ręka jest ciężka" 6x "jestem spokojny/a"

"prawa noga jest ciężka" 6x "jestem spokojny/a"

"lewa noga jest ciężka" 6x "jestem spokojny/a"

2. Uczenie się odczuwania i wywoływania uczucia ciepła płynącego z organizmu:

"prawa ręka jest zupełnie ciepła" 6x "jestem spokojny/a"

"lewa ręka jest zupełnie ciepła" 6x "jestem spokojny/a"

"prawa noga jest zupełnie ciepła" 6x "jestem spokojny/a"

"lewa noga jest zupełnie ciepła" 6x "jestem spokojny/a"

3. Wywoływanie ciepła w okolicy splotu słonecznego

"splot słoneczny jest promiennie ciepły, jestem spokojny/a" - powtórzenie kilka razy

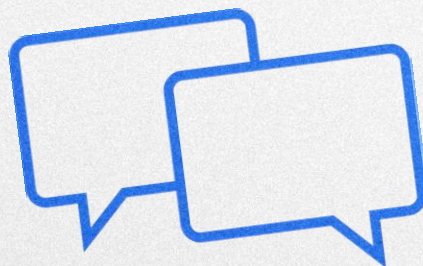
4. Zwalnianie oddechu

"serce bije zupełnie spokojnie" - kilka razy "jestem spokojny/a"

5. Uspokajanie rytmu pracy serca

"oddycha mi się lekko i spokojnie" - kilka razy "jestem spokojny/a"

6. Ćwiczenie w uzyskiwaniu wrażeń chłodnego czoła



"moje czoło jest przyjemnie chłodne" - kilka razy "jestem spokojny/a"

Ćwiczenie trening Jacobsona

Poproś uczestników, aby znaleźli wygodną pozycję, leżącą lub siedzącą, w której mogą się zrelaksować bez zasypiania. Upewnij się, że każdy jest wygodnie ułożony i gotowy na rozpoczęcie ćwiczenia. Zaczynij od stóp: poproś uczestników, aby napinali mięśnie stóp na kilka sekund, a następnie je rozluźniali, zwracając uwagę na różnicę w odczuciach.

Kontynuuj z kolejnymi grupami mięśni: nogi, uda, pośladki, brzuch, klatka piersiowa, ręce, barki, szyja i twarz. Każdą grupę mięśniową należy napinać i rozluźniać oddzielnie, koncentrując się na odczuciach. Na koniec ćwiczenia, zachęć uczestników do powolnego poruszania palcami u rąk i nóg, stopniowo wracając do pełnej świadomości.

Na koniec można zaproponować kilka głębokich oddechów, aby pomóc w pełnym "obudzeniu" ciała i umysłu.

Instrukcje dla każdej grupy mięśniowej powinny być przekazywane spokojnym, równomiernym głosem. Na koniec OP prosi o podzielenie się swoim doświadczeniem, a także aranżuje dyskusję w jaki sposób stosowanie tych dwóch ćwiczeń mogłoby usprawnić codzienne funkcjonowanie.

W dalszej części szkolenia OP zaprasza do wykonania kilku ćwiczeń mindfulness.

Wybrane 3 techniki mindfulness

Na początku OP krótko wprowadza w temat tej sesji - Mindfulness czyli uważność, to praktyka skupienia uwagi na chwili obecnej, z akceptacją i bez oceniania. Oferuje ona szereg korzyści zarówno dla zdrowia psychicznego, jak i fizycznego. Regularna praktyka mindfulness pomaga w obniżeniu poziomu stresu, co zostało potwierdzone licznymi badaniami. Uważność wzmacnia zdolność koncentracji i skupienia uwagi, poprawia pamięć roboczą, co jest kluczowe dla codziennego funkcjonowania.

1. Uważne oddychanie 5 minut

Celem ćwiczenia jest rozwój uważności poprzez skupienie na oddechu. Jest to podstawowe ćwiczenie mindfulness, które pomaga uspokoić umysł i zwiększa świadomość chwili obecnej.

1. Usiądź wygodnie wyprostuj plecy, przyjmij postawę, która będzie dla Ciebie komfortowa
2. Następnie przekieruj uwagę na oddech, zauważ wszystkie wrażenia w ciele jakie pojawiają się w tym procesie. Obserwuj, jak powietrze wchodzi i wychodzi z Twoich płuc.
3. Zauważ, jak każdy wdech i wydech wpływa na Twoje ciało. Zauważ jak z każdym wdechem ciało delikatnie się napina, a z każdym wydechem rozluźnia.

4. Kiedy zorientujesz się, że umysł jest zaprzątnięty myślami, delikatnie i z życzliwością wróć do obserwowania oddechu.
5. Uwaga; dla osób bez doświadczenia w praktykowaniu mindfulness – pomocne może być zamiast obserwowania oddechu – liczenie. Np. jeden na wdechu i wydechu, 2 na wdechu i wydechu i tak do 10; lub wyrównanie wdechu i wydechu poprzez równomierne liczenie do 3 lub 4.

2. Uważne jedzenie – 5 minut

Praktykowanie uważności podczas jedzenia, zwiększa świadomość doświadczeń związanych ze smakiem, zapachem i teksturą jedzenia. Zaczynij od małego kawałka jedzenia, np. rodzynka, orzecha czy kawałka owocu. Zanim zjesz, dokładnie przyjrzyj się jedzeniu. Zwróć uwagę na kształt, kolor, teksturę i zapach. Bardzo powoli umieść jedzenie w ustach, ale nie połykaj od razu. Zauważ smak jedzenia w ustach, odczucia, które pojawiają się na języku. Żuj powoli, koncentrując się na doznaniach smakowych i teksturze. Kiedy będziesz gotowy, połknij jedzenie, starając się być świadomym tego procesu. Omówienie; OP zachęca do podzielenia się swoim doświadczeniem, zadawania pytań, a także podkreśla użyteczność tej praktyki w codziennym życiu.

3. Skanowanie ciała – 15 minut

OP zaprasza do zajęcia wygodnej pozycji i prowadzi ćwiczenie zgodnie z instrukcją. Całe ćwiczenie powinno trwać ok 10-15 minut. Zaczynając od czubków palców u stóp, skieruj uwagę na każdą część ciała. Stopniowo przechodź w górę: stopy, kostki, łydki, kolana, uda, miednica, brzuch, klatka piersiowa, plecy, ramiona, ręce, szyję, twarz i wierzchołek głowy. Zauważaj wszelkie odczucia, takie jak ciepło, chłód, dyskomfort, napięcie czy relaksację. Nie próbuj zmieniać tych doznań, tylko je obserwuj. Omówienie; OP zachęca do podzielenia się swoimi wrażeniami.

Ewaluacja i omówienie przebiegu zajęć 20 minut

Runda końcowa: co wkładasz do kieszeni (przyda się teraz w codziennym życiu), co kładziesz na biurko (przyda się później, do zastanowienia), co wyrzucasz do kosza (nieprzydatne)

Umiejętność korzystania z nowych mediów

Opis kompetencji

Umiejętność korzystania z nowych mediów jest to zdolności skutecznego i świadomego wykorzystania nowoczesnych technologii komunikacyjnych i informacyjnych. Jest to jedna z kluczowych umiejętności w dzisiejszej gospodarce. Obejmuje szeroki zakres aspektów od umiejętnego korzystania z dostępnych technologii po świadomość ich wpływu społecznego. Udział w szkoleniu pozwala na rozwinięcie kompetencji w obszarze;

Wiedza

- 1) Jak biegle poruszać się w takich formatach jak obraz i film
- 2) Podstawy krytycznej analizy treści

Umiejętności

- 1) Jak swobodnie tworzyć i przygotowywać informacje wizualne
- 2) Jak swobodnie poruszać się w nowych formatach mediów – podcast, nowe media społecznościowe

Postawy

- 4) Gotowość do zwiększenia aktywności w mediach społecznościowych
- 5) Wzrost motywacji do zgłębiania tematu mediów

Cel szkolenia i metody pracy

Głównym celem szkolenia jest rozwinięcie wśród osób uczestniczących umiejętności korzystania z nowoczesnych mediów. Szkolenie ma charakter treningu, w którym osoby uczestniczące zapraszane są do wykonywania określonych ćwiczeń i zadań, a następnie do formułowania wniosków. W trakcie szkolenia wykorzystane zostaną aktywne metody angażujące OU w proces dydaktyczny.

Cele szczegółowe

1. Jak przygotować skuteczny przekaz?
2. Jak wykorzystać potencjał współczesnych form przekazu?



Bibliografia

1. Rosińska K. Fake news (2021). PWN.
2. Stephens-Davidovitz Seth (2019). Wszyscy Kłamią. Wydawnictwo Literackie.
3. Brzeziński M. (2022) Zaufarium.

Scenariusz szkolenia - Umiejętność korzystania z nowych mediów

Wprowadzenie i rozgrzewka (1,5 h)

OP zaprasza do przedstawienia się - każdy mówi dwie informacje o sobie następnie grupa zgaduje co jest prawdą, a co fałszem.

OP zaprasza do dobrania się w pary i przeprowadzenia nawzajem wywiadu – zadaniem jest ustalenie jak największej ilości informacji. OU prezentują się na forum przedstawiając zapamiętane informacje.

OP zaprasza do stworzenia akronimu swojego imienia – jaka/jaki jestem, zadaniem OU jest zapisanie pozytywnych określeń zaczynających się na poszczególne litery imienia.

Ćwiczenie burza mózgów

Dlaczego warto rozwijać swoje kompetencje medialne? OP zapisuje wypowiedzi i po krótkim wprowadzenia do tematu spotkania rozpoczyna właściwą jego część.

Ćwiczenie – jak odróżnić newsa od fakenews?

OP na podstawie <https://demagog.org.pl/tematy/fake-news/> przygotowuje zestaw pytań czy dana informacja jest prawdziwa czy nie? Na początku prosząc jedynie o podnoszenie rąk jeśli ktoś uważa, że informacja jest prawdziwa.

Następnie OP omawia narzędzie CRAAP służące do oceny wiarygodności informacji.

C (currency) aktualność informacji,

R (relevance) na ile informacja jest Ci potrzebna,

A (authority) kto jest autorem,

A (accuracy) jakie są dowodody na jej prawdziwość,

P (purpose) jaki jest cel wypuszczenia tej informacji, jaki efekt ma wywołać.

Ćwiczenie CRAAP

OP dzieli grupę na podzespoły, wręcza przygotowane na podstawie demagog.org.pl informacje, które mają zostać poddane analizie przy wykorzystaniu narzędzia CRAAP. Po wykonanym zdaniu następują prezentacje i omówienie wyników pracy.

Ćwiczenie #fakehunter

OP dzieli grupę na podzespoły i zaprasza do wyzwania polegającego na odnalezieniu i zaprezentowaniu możliwości stron i aplikacji służących do radzenia sobie z dezinformacją. Drużyny które zaprezentują narzędzia niewymienione przez pozostałych otrzymują dodatkowe brawa na stojąco;) OP omawia i uzupełnia prezentację o funkcjonalności np. Facebook Graph Generator, Botometer, Youtube Data Viewer, Geo Search Tool, Verexif Rejestr.io, Archives.org, Webmee.com i in.

Ćwiczenie planowanie kampanii w mediach społecznościowych 3 h

Planowanie kampanii w mediach społecznościowych jest złożonym procesem, który wymaga zrozumienia celów, odbiorców oraz dobrych praktyk dla różnych platform. Grupa zostaje podzielona na podzespoły, których zadaniem jest zaplanowanie kampanii w mediach społecznościowych. Czas poszczególnych etapów należy dopasować do dynamiki, umiejętności i motywacji w grupie. Możliwe jest tu również zaproponowanie wcześniejszych scenariuszy szkoleń np. Design Thinking.

1. Określenie celów – jaki jest cel, który stawia sobie grupa? Bez względu na wybrany temat OP wprowadza metodę SMART.
2. Określenie odbiorców – jakie są ich zainteresowania, zachowania w mediach społecznościowych z jakich platformach najczęściej korzystają?
3. Wybór mediów – to okazja do tego aby jeszcze raz zaproponować zmiany w zespołach, które rozpoczęły współpracę ze sobą – podział na podgrupy tematyczne – FB, TikTok itd.
4. Tworzenie treści – OP zaprasza do stworzenia kilku przykładowych filmów, rolek, postów itd.

Podsumowanie; na podstawie wypracowanych treści OU udzielają sobie informacji zwrotnych, podpowiadają modyfikacje.

Ćwiczenie podcast, czas 1,5h

OP dzieli grupę na podzespoły, których zadaniem jest przygotowanie listy wartościowych podcastów jakie są im znane, warte słuchania. Po upływie ustalonego czasu następuje prezentacja i dyskusja. W dalszej części w zależności od stopnia zainteresowania, umiejętności w grupie można zaproponować podobnie jak w przypadku modułu dot. mediów społecznościowych zaplanowanie uruchomienia podcastu. W niektórych grupach wystarczające może okazać się rozplanowanie 10 odcinków, wybór tematów, zapraszanych gości/ń etc. W innych przypadkach zachęcamy do przeprowadzenia sesji Design Thinking.

Odkrywanie sensu

Opis kompetencji

Kompetencja odkrywanie sensu (sense making) odnosi się do zdolności jednostki do interpretowania, rozumienia i niejednoznacznych sytuacji, zjawisk, szczególnie w kontekście współcześnie występującej wysokiej niepewności i zmienności. Jest to umiejętność kluczowa w dynamicznie zmieniającym się świecie, gdzie szybkie i efektywne reagowanie na nowe informacje, zdarzenia i zmiany jest niezbędne dla skutecznego działania. Osoby biorące udział w szkoleniu mogą rozwijać tę kompetencję w podziale na:

Wiedza

1. Zrozumienie teorii i koncepcji procesu sensemaking
2. Wiedza o roli trendów, historycznych wydarzeniach i kulturalnych aspektach, które mogą wpływać na interpretację sytuacji.
3. Znajomość podstawowych narzędzi służących do analizowania danych

Umiejętności

1. Umiejętność zaplanowania i przeprowadzenia procesu sensemaking
2. Zdolność do skutecznego przekazywania swoich interpretacji i wniosków innym
3. Rozwijanie elastyczności w myśleniu, interpretowaniu i wnioskowaniu

Postawy

1. Zwiększenie gotowości do poznawania i wykorzystywania nowych rozwiązań
2. Podniesienie zdolności do rozumienia perspektywy innych osób
3. Rozwój akceptacji dla niejednoznaczności i wielowymiarowości współczesnych problemów

Bibliografia

1. Harris S. (2023) Nadając sens. Wydawnictwo Filia.
2. Priya P. (2021) Sztuka spotkania. Wydawnictwo Naukowe PWN.
3. Kahneman D. (2022) Szum. Media Rodzina.

Cel szkolenia i metody pracy

Celem szkolenia "Sensemaking" jest rozwijanie umiejętności interpretacji i nadawania znaczenia złożonym, niejednoznacznym sytuacjom, co pozwoli uczestnikom na skuteczne radzenie sobie z wyzwaniami w różnorodnych kontekstach – zarówno w życiu codziennym, środowisku zawodowym, edukacyjnym czy społeczności lokalnej. Szkolenie ma na celu wyposażenie uczestników w narzędzia potrzebne do analizy, zrozumienia i tworzenia efektywnych rozwiązań dla złożonych problemów. Szkolenie "Sense Making" jest zaprojektowane tak, aby uczestnicy nie tylko poznali teoretyczne podstawy, ale przede wszystkim praktyczne umiejętności, które są niezbędne do skutecznego stosowania nadawania sensu w różnorodnych kontekstach.

Scenariusz szkolenia – Odkrywanie sensu

1. Krótkie przedstawienie się osób uczestniczących – skąd jestem, czym się zajmuję na co dzień ?

Ćwiczenie rozgrzewkowe

OU stają w kręgu. Pierwsza osoba mówi swoje imię i wykonuje jakiś ruch. Grupa powtarza imię i ruch. Kolejna osoba robi to samo, a grupa musi powtórzyć oba imiona/ruchy. Procedura jest powtarzana przy każdej kolejnej osobie. Druga runda – OP zachęca do zwiększenia tempa – teraz kolejno osoby wypowiadają swoje imiona, a grupa powtarza ruch zaproponowany w pierwszej rundzie. Trzecia i ostatnia runda osoby wykonują swoje ruchy natomiast grupa dodaje odpowiednie imię.

Video – co to jest sensemaking? https://www.youtube.com/watch?v=slx_YF1lP1g

2. Gra Barnga - 1,5 h z omówieniem. Na podstawie; Standing Together Against Racism: A Training Handbook

Gra może być wykorzystana jako efektywne narzędzie obrazujące w jaki sposób można radzić sobie z nieporozumieniami, frustracją i konfliktami bazującymi na braku świadomości funkcjonowania określonych zasad. Przebieg gry; OU dzieleni są na grupy, w których otrzymują instrukcje gry w 'Barnga', które wydają się identyczne, ale w rzeczywistości różnią się między sobą. Zadaniem OU jest wygrać jak największą liczbę rund. Rozpoczynają rozgrywkę – OP upewnia się, że zasady są znane i zbiera instrukcje z grup. Wprowadza kolejną zasadę, że gra toczy się bez rozmowy. Po dwóch, trzech rundach OP dokonuje wymiany OU w poszczególnych grupach. W nowych grupach OU starają się grać według zasad, które znają, co prowadzi do nieporozumień. Omówienie debriefing – jakich emocji oświadczałyście w trakcie gry? Jak reagowaliście na pojawiające się nieporozumienia? Ćwiczenie to pomaga OU zrozumieć znaczenie kompetencji nadawania sensu w zróżnicowanym środowisku i w sytuacjach, gdzie komunikacja jest zaburzona przez różnice w przyjmowanych założeniach.

INSTRUKCJA 1

"Zasady Gry BARNGA" Gra BARNGA. Używa się tylko 40 kart (as, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) w każdym kolorze, przy czym as jest najwyższą kartą. Zwykle grają cztery osoby, ale liczba ta może się różnić. Każda runda trwa około pięciu minut i składa się z dowolnej liczby gier w dozwolonym czasie. Rozdający tasuje karty i rozdaje każdemu graczowi po pięciu kartach. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, każdy gracz gra po jednej karcie na rundę. Najwyższa karta w rundzie wygrywa tzw. "trik". Zwycięzca triku prowadzi następną rundę. Pierwszy gracz w rundzie może zagrać dowolny kolor, a pozostali gracze muszą podążać za tym kolorem. Gra kończy się, gdy wszystkie karty zostaną wykorzystane. Gracz, który wygra najwięcej trików, wygrywa grę.

INSTRUKCJA 2

"Zasady Gry BARNGA" Gra BARNGA. Używa się 40 kart (as, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 każdego koloru), z asem jako najniższą kartą. Zazwyczaj grają cztery osoby. Każda runda trwa około pięciu minut. Rozdający, tasuje karty i rozdaje każdemu graczowi po pięć kart. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna grę. W każdej rundzie każdy gracz gra jedną kartę. Najwyższa karta wygrywa tzw. 'trik', a zwycięzca zbiera karty. Gra kończy się, gdy wszystkie karty zostaną wykorzystane, a wygrywa osoba, która zdobędzie najwięcej trików.

INSTRUKCJA 3

"Zasady Gry BARNGA" Gra BARNGA. Używa się tylko 40 kart - As, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 10 w każdym kolorze. As jest najniższą kartą. Zazwyczaj grają cztery osoby. Rozdający tasuje karty i rozdaje. Każdy gracz otrzymuje pięć kart. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, układając dowolną kartę. Pozostali gracze kolejno układają karty. W każdej rundzie każdy gracz gra jedną kartę. Wyłożone karty (po jednej od każdego gracza) tworzą 'trick'. Gdy każdy gracz wyłoży kartę, najwyższa karta wygrywa sztukę. Osoba, która ją wyłożyła, zbiera karty i kładzie je zakryte przed sobą, aby śledzić liczbę wygranych 'tricków'. Procedura jest powtarzana, aż wszystkie karty zostaną rozegrane. Pierwszy gracz w każdej rundzie może wyłożyć dowolny kolor. Pozostali gracze muszą stosować się do koloru. (Oznacza to, że musisz wyłożyć kartę tego samego koloru, co pierwsza karta). Jeśli nie masz karty w danym kolorze, wyłóż kartę innego koloru. Najwyższa karta pierwszego zagrane koloru wygrywa 'trick'. W tej grze kara są atutem. Jeśli nie masz karty pierwszego koloru, możesz wyłożyć inny kolor. To nazywa się atutowaniem. Wygrasz sztukę, nawet jeśli wyłożona jest niska karta. Jednak inny gracz może również wyłożyć atut, ponieważ nie ma karty pierwszego koloru. W takim przypadku najwyższy atut wygrywa sztukę. Gra kończy się, gdy wszystkie karty zostaną rozegrane. Gracz, który wygrał najwięcej sztuk w sumie, wygrywa grę.

INSTRUKCJA 4

"Zasady Gry BARNGA" Gra BARNGA. Używa się tylko 40 kart - As, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 10 w każdym kolorze. As jest najwyższą kartą. Zazwyczaj grają cztery osoby. Rozdający tasuje karty i rozdaje. Każdy gracz otrzymuje pięć kart. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, układając dowolną kartę. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, układając dowolną kartę. Pozostali gracze kolejno układają karty. W każdej rundzie każdy gracz gra jedną kartę. Wyłożone karty (po jednej od każdego gracza) tworzą 'trick'. Gdy każdy gracz wyłoży kartę, najwyższa karta wygrywa sztukę. Osoba, która ją wyłożyła, zbiera karty i kładzie je zakryte przed sobą. Zwycięzca tricka prowadzi następną rundę, która jest grana tak jak poprzednio. Procedura jest powtarzana, aż wszystkie karty zostaną rozegrane. Pierwszy gracz w każdej rundzie może wyłożyć dowolny kolor. Pozostali gracze muszą stosować się do koloru. (Oznacza to, że musisz wyłożyć kartę tego samego koloru co pierwsza karta). Jeśli nie masz karty pierwszego koloru, wyłóż kartę innego koloru. Najwyższa karta oryginalnego koloru wygrywa trick. W tej grze kier jest atutem. Jeśli nie masz karty pierwszego koloru, możesz wyłożyć kier. To nazywa się atutowaniem. Wygrasz sztukę, nawet jeśli wyłożony kier jest niską kartą. Jednak inny gracz może również wyłożyć atut, ponieważ nie ma karty pierwszego koloru. W takim przypadku najwyższy atut wygrywa

sztuczkę. Gra kończy się, gdy wszystkie karty zostaną rozegrane. Gracz, który wygrał najwięcej sztuczek w sumie, wygrywa grę.

INSTRUKCJA 5

"Zasady Gry BARNGA' Gra BARNGA. Używa się tylko 40 kart - As, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 10 w każdym kolorze. As jest najwyższą kartą. Zazwyczaj grają cztery osoby. Rozdający tasuje karty i rozdaje. Każdy gracz otrzymuje pięć kart. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, wykładając dowolną kartę. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, wykładając dowolną kartę. Pozostali gracze kolejno wykładają karty. W każdej rundzie każdy gracz gra jedną kartę. Wyłożone karty (po jednej od każdego gracza) tworzą 'trick'. Gdy każdy gracz wyłoży kartę, najwyższa karta wygrywa sztuczkę. Zwycięzca tricka prowadzi następną rundę, która jest grana tak jak poprzednio. Procedura jest powtarzana, aż wszystkie karty zostaną rozegrane. Pierwszy gracz w każdej rundzie może wyłożyć dowolny kolor. Pozostali gracze muszą stosować się do koloru. (Oznacza to, że musisz wyłożyć kartę tego samego koloru co pierwsza karta). Jeśli nie masz karty pierwszego koloru, wyłóż kartę innego koloru. Najwyższa karta oryginalnego koloru wygrywa trick. W tej grze piki są atutem. Jeśli nie masz karty pierwszego koloru, możesz wyłożyć kartę pik. To nazywa się atutowaniem. Wygrasz trick, nawet jeśli wyłożony pik jest niską kartą. Jednak inny gracz może również wyłożyć atut, ponieważ nie ma karty pierwszego koloru. W takim przypadku najwyższy atut wygrywa sztuczkę. Gra kończy się, gdy wszystkie karty zostaną rozegrane. Gracz, który wygrał najwięcej sztuczek w sumie, wygrywa grę.

INSTRUKCJA 6

"Zasady Gry BARNGA' Gra BARNGA. Używa się tylko 40 kart - As, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 10 w każdym kolorze. As jest najniższą kartą. Zazwyczaj grają cztery osoby. Rozdający tasuje karty i rozdaje. Każdy gracz otrzymuje pięć kart. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, wykładając dowolną kartę. Gracz po prawej stronie rozdającego zaczyna, wykładając dowolną kartę. Pozostali gracze kolejno wykładają karty. W każdej rundzie każdy gracz gra jedną kartę. Wyłożone karty (po jednej od każdego gracza) tworzą 'trick'. Gdy każdy gracz wyłoży kartę, najwyższa karta wygrywa sztuczkę. Zwycięzca tricka prowadzi następną rundę, która jest grana tak jak poprzednio. Procedura jest powtarzana, aż wszystkie karty zostaną rozegrane. Pierwszy gracz w każdej rundzie może wyłożyć dowolny kolor. Pozostali gracze muszą stosować się do koloru. (Oznacza to, że musisz wyłożyć kartę tego samego koloru co pierwsza karta). Jeśli nie masz karty pierwszego koloru, wyłóż kartę innego koloru. Najwyższa karta oryginalnego koloru wygrywa trick. Gra kończy się, gdy wszystkie karty zostaną rozegrane. Gracz, który wygrał najwięcej sztuczek w sumie, wygrywa grę.

Ćwiczenie głuchy telefon z ruchami 20 minut

OP dzieli grupę na dwie części i zaprasza do ustawienia się w linii osoba za osobą. Następnie podchodzi do dwóch ostatnich osób i pokazuje im wybrany przez siebie ruch – np. klepięcie się w kolano i wyrysowanie w powietrzu ósemki. Następnie kolejne osoby są klepane po ramieniu, odwracają się i jest im przekazywany ruch itd. Na koniec zaprosz pierwsze i ostatnie osoby z rzędu aby pokazały swoje ruchy. Omówienie; jak przebiegało to ćwiczenie? Na jakie trudności natrafiliście? Jak sobie z nimi radziliście? ćwiczenie, które poprzez skupienie się na

komunikacji niewerbalnej, percepcji i interpretacji, pomaga w rozwijaniu umiejętności nadawania sensu, ponieważ wymaga i interpretowania, i przekazywania określonej sekwencji ruchów kolejnej osobie. OU uczą się w jaki sposób pojedyncze ruchy mogą być interpretowane na różne sposoby, a to może przełożyć się na rozumienie, że nadawanie sensu często zależy od indywidualnych doświadczeń i punktów widzenia.

Ćwiczenie ludzki węzeł - 20 minut

OU stają w kręgu, stojąc blisko siebie, twarzą do środka. Każda OU wyciąga obie ręce do przodu i chwyta za dłonie dwóch innych osób w kręgu. Ważne jest, aby nie chwytać za ręce osób stojących bezpośrednio obok. Po połączeniu rąk, grupa tworzy skomplikowany 'węzeł' ludzkich ciał i rąk. Zadaniem grupy jest rozplątanie się bez puszczenia rąk, aż wszyscy staną ponownie w kręgu trzymając się za dłonie. Grupa zachęcana jest przez OP do współpracy, otwartej komunikacji i dążenia do osiągnięcia celu. W omówieniu OP zadaje przykładowe pytania; co stanowiło największe wyzwanie? co było pomocne podczas wykonywania tego ćwiczenia? w jaki sposób możliwe byłoby usprawnienie tego procesu następnym razem? Wypowiedzi OU wykorzystywane są do podsumowania, że wykonanie zadania wymuszało zaangażowanie, wspólne zrozumienie problemu, analizy sytuacji wybór strategii działania jako kluczowe elementy kompetencji nadawania sensu.

Ćwiczenie karuzela słów – 30 minut

OP dzieli grupę na podzespoły. W każdej grupie wybierana jest pierwsza osoba, której zadaniem będzie opowiadanie historii na zaproponowany temat. Jednocześnie wybrana osoba otrzymuje kartkę z przypadkowymi słowami np. mleko, samochód, księżyc, ocean, jabłko, komputer, krzesło, sufit itd. Zadaniem pierwszej osoby jest opowiadanie historii, rolę osoby z kartką jest co 45 sekund proponowanie nowego słowa z listy. Historia powinna być płynnie kontynuowana z użyciem tego słowa. Po opowiedzeniu pierwszej historii, następuje zmiana osoby mówiącej historię, kolejna chętna osoba tworzy listę słów i procedura się powtarza. Ćwiczenie jest kontynuowane do momentu, w którym większość osób będzie miała możliwość wejścia w rolę osoby opowiadającej. Omówienie; wymóg włączania losowych słów do spójnej narracji rozwija umiejętność integrowania pozornie niepowiązanych ze sobą elementów w spójną całość, ćwiczenie rozwija elastyczność i umiejętność dostosowywania się do zmieniających się warunków ich analizowania i reinterpretowania. Pomocne pytania; jak się czuliście w poszczególnych rolach? W której było bardziej komfortowo i dlaczego? W jaki sposób radziliście sobie ze zmieniającą się sytuacją.

Ćwiczenie galeria – 25 minut

Ćwiczenie podzielone jest na dwa etapy. W etapie pierwszym każda OU otrzymuje kartkę A4 i prośbę o narysowanie na niej abstrakcyjnego kształtu np. kilku linii, kropki, figury itp. Następnie kartki wręczane są wzajemnie wśród OU. Teraz zadaniem jest dokończenie rysunku 'nadanie mu sensu' poprzez dorysowanie brakujących elementów, tak aby powstał obraz, schemat, historia itd. w drugim etapie na zakończenie tworzona jest galeria – zadaniem uczestników jest odgadnięcie co przedstawiają poszczególne rysunki, po kilku próbach interpretacji autor_ka zapraszany jest do przedstawienia swojej idei. Omówienie; często spotykamy się

z fragmentarycznymi lub niepełnymi informacjami i musimy je zintegrować w spójną całość, w procesie nadawania sensu ważne jest również interpretowanie różnych perspektyw, informacji, danych podobnie jak w tym ćwiczeniu. Pomocne pytania: jak czuliście się podczas pracy nad rysunkiem? czy coś się zmieniło? Jaka strategia była pomocna przy nadawaniu sensu abstrakcyjnym kształtom? Jakie największe wyzwania napotkaliście podczas tego ćwiczenia? Co jest potrzebne do nadawania sensu?

Ćwiczenie współtworzenie – 25 minut

OU siedzą w kręgu twarzami zwróconymi do środka. OP podaje dwie kartki a4 w różnych kolorach, jedna wędruje w lewo, druga w prawo. Zadaniem uczestników jest dodawanie od siebie nowych elementów rysunku, praca odbywa się w ciszy, bez rozmowy. Na zakończenie oba rysunki są prezentowane na forum. Omówienie jak w przypadku wcześniejszego ćwiczenia z położeniem akcentów na rolę komunikacji w procesie nadawania sensu.

Omówienie procesu sensemaking – 45 minut

OP przedstawia 6 etapów procesu sensemaking – 1. Hipotezy, określenie problemów; 2. Zbieranie i analiza danych; 3. Strukturyzacja danych; 4. Grupowanie danych; 5. Wnioskowanie; 6. Ocena rozwiązań.

Następnie OU dzielone są na mniejsze podzespoły, które zgodnie z procesem będą pracować nad swoim rozwiązaniem. Czas przeznaczony na poszczególne etapy należy dostosować do możliwości grupy.

Projektowanie rozwiązań problemów przy użyciu procesu sensemaking – 1,5h

Etap 1 – stawianie hipotez, określanie problemów. OU opracowują listę hipotez, problemów, które są dla nich ważne, ciekawe. Etap 2 – OU za pomocą dostępnych narzędzi gromadzą wszelkie dane i informacje, które dotyczą badanej kwestii. Zachęcane są do zebrania różnorodnych danych, faktów informacji. Etap 3 – Sortowanie danych – informacje analizowane są pod kątem ich wagi, użyteczności, itd. jest to też moment, w którym część danych jest odrzucana z dalszej analizy. Etap 4 – informacje i dane łączone są w zbiory, klastry określając obszary tematyczne, których dotyczą. Etap 5 – na podstawie zebranych danych, ich analizy i ustrukturyzowania określone są wnioski i rekomendacje i propozycje rozwiązań. Etap 6 – ostatni etap pracy polega na ocenie przyjętych założeń i rozwiązań. Na podsumowanie podgrupy prezentują efekty swojej pracy.

Ewaluacja; sesja podsumowująca, w której każda z osób może wypowiedzieć się na forum określając: 1 rzecz która była zaskakująca podczas szkolenia, 1 rzecz która była wartościowa i jest motywacją jej wykorzystania w praktyce, 1 pytanie do osoby prowadzącej i grupy.

Nadawanie znaczenia

Opis kompetencji

Kompetencja nadawanie znaczenia dotyczy zdolności jednostki do określania roli jaką dane zjawisko czy sytuacja może odgrywać dla jej działania i funkcjonowania. Jest to jedna z kluczowych kompetencji pozwalających na lepsze rozumienie, interpretowanie i dobór adekwatnego sposobu reakcji we współczesnym świecie. Osoby biorące udział w szkoleniu mogą rozwijać tę kompetencję w podziale na:

Wiedza

- 1) Zrozumienie teorii i koncepcji procesu nadawania znaczenia
- 2) Wiedza nt. roli wartości w procesie nadawania znaczenia

Umiejętności

- 1) Umiejętność zaplanowania i przeprowadzenia procesu nadawania znaczenia
- 2) Zdolność do skutecznego przekazywania swoich interpretacji i wniosków innym
- 3) Rozwijanie elastyczności w myśleniu, interpretowaniu i wnioskowaniu

Postawy

- 1) Zwiększenie gotowości do poznawania i wykorzystywania wartości osobistych w procesie nadawania znaczenia
- 2) Rozwinięcie ciekawości siebie i innych osób
- 3) Rozwój akceptacji dla niejednoznaczności i wielowymiarowości współczesnych problemów

Cel szkolenia i metody pracy

Celem szkolenia jest rozwijanie umiejętności nadawania znaczenia aktualnym, przeszłym i przyszłym zdarzeniom. Osoby uczestniczące zyskają możliwość przyjrzenia się własnemu systemowi wartości i wykorzystania go do rozwinięcia umiejętności mierzenia się z różnorodnymi sytuacjami.

Bibliografia

1. Łądko-Barańska A. (2022) Job Crafting. Wolters Kluwer.
2. Kross E. (2021) Intuicja. Wewnętrzny głos - dlaczego ma znaczenie i jak go wykorzystać. Wydawnictwo Muza
3. Bergen B. (2023) Latające świny. Jak umysł tworzy znaczenie. Copernicus Center Press.

Scenariusz szkolenia - Nadawanie znaczenia

Ćwiczenia integracyjne i wprowadzające do tematu - 2 h

OP zaprasza do przedstawienia się osób uczestniczących w szkoleniu np. według struktury;

1. Rzecz, która jest dla mnie bardzo ważna
2. Rzecz, która była kiedyś dla mnie ważna, a już nie jest
3. Rzecz, która myślę, że może dla mnie nabrać znaczenia w najbliższej przyszłości

Ćwiczenie - kiedy są Twoje urodziny?- 15 minut

OU stają w kole. Następnie OP wskazuje na początek i koniec koła. OU z najwcześniejszą miesięczną datą urodzenia przesuwa się na początek koła, z najpóźniejszą na koniec. Po ustawieniu się całej grupy OP weryfikuje poprawność. Ćwiczenie to daje okazję na pierwsze zapoznanie się w grupie.

Ćwiczenie – jak masz na imię? – 15 minut

OU zapraszane są do rozpoczęcia swobodnego spacerowania po sali. W momencie, w którym spotkają inną osobę spojrzeniem (popatrzą sobie w oczy), podchodzą do siebie podają sobie dłonie, potrząsają trzy razy i mówią swoje imiona. Następnie spacerują dalej powtarzają imię wcześniej poznanej osoby, aż do kolejnego spotkania, procedura się powtarza, aż wszyscy się przywitają.

Ćwiczenie – znaczenie imienia – 20 minut

OP dzieli osoby uczestniczące na podgrupy. Zadaniem uczestników jest przeprowadzenie rozmowy nt. historii ich imion- jak to się stało, że mam takie imię? Po przedstawieniu historii swoich imion – OP zachęca do odnalezienia w sieci różnorodnych znaczeń imion osób wchodzących w skład grupy. Znaczenia zapisywane są na flipchartach i prezentowane na forum.

Ćwiczenie – mój herb – 30 minut

Ćwiczenie ma na celu stworzenie okazji do autoprezentacji i wyrażenia elementów swojej tożsamości. OU za pomocą kredek, flamastrów, farb, tworzą tytułowe herby zawierające obrazy symbolizujące – marzenia, wartości, aspiracje, zainteresowania itd. Na zakończenie ćwiczenia – herby są prezentowane, omawiane przez OU i tworzona jest galeria.

Ćwiczenie – moje wartości – 45 minut

OP zapisuje na flipcharcie listę przykładowych wartości – przyjaźń, uczciwość, szacunek, odpowiedzialność, wolność, bezpieczeństwo, zdrowie, edukacja, praca, kreatywność, szczęście, pokój, równość, sukces, dobrobyt, kontakt z przyrodą, duchowość, wdzięczność, pomocność, zrównoważone życie, wyzwania, humor,

innowacyjność, empatia, optymizm, cierpliwość, autentyczność, współczucie, determinacja, pokora, samoakceptacja, zaangażowanie, miłość, otwartość, tradycja, rodzina, dobro.

Następnie zaprasza OU do zastanowienia się i wybrania kilku najbardziej dla nich istotnych wartości. OU dzieleni są na podgrupy, w których wzajemnie omawiają swoje wybory. Podsumowaniem ćwiczenia może być grupowa dyskusja – dlaczego wartości mają znaczenie przy nadawaniu znaczenia różnym sytuacjom, zdarzeniom, informacjom itd.

Ćwiczenie – krzesła z pytaniami – 45 minut

To ćwiczenie zachęca uczestników do refleksji nad tym, jak różne aspekty ich życia wpływają na ich wartości i decyzje. OP przykleja na karteczkach samoprzylepnych pytania związane z nadawaniem znaczenia i umieszcza je pod krzesłami (najlepiej zrobić to przed zajęciami lub w przerwie). Przykładowe pytania: Jakie wydarzenie miało na Ciebie największy wpływ? Co jest dla Ciebie najważniejszą wartością i dlaczego? Jakie marzenie chciałbyś/chciałabyś spełnić i co to dla Ciebie znaczy? Jakie wyzwanie zmieniło Twój sposób myślenia? Itp. OP zaprasza do znalezienia kogoś w grupie i podzielenia się swoimi odpowiedziami na te pytania. Następnie OU wymieniają się karteczkami i prowadzą dalej rozmowy, odkrywając różne perspektywy i sposoby nadawania znaczenia ich doświadczeniom.

Ćwiczenie – wycieczka do lasu – 15 minut

OU stoją w kręgu. Pierwsza osoba rozpoczyna, delikatnie poruszając dłońmi i palcami, naśladując szelest liści drzew poruszanych przez lekki wiatr. Może do tego dodać kilka delikatnych dźwięków. Następna osoba w kręgu robi to samo, aż do momentu, gdy cały krąg naśladuje szum liści. Następnie chętna osoba, zmienia ruch na delikatne kołysanie całym ciałem, naśladując drzewa kołysane przez wiatr. Ten ruch jest przekazywany dalej do kolejnych osób w kręgu. Kiedy cała grupa wykona ten ruch, następna chętna osoba wprowadza cichy gwizd, imitujący gwizd wiatru przebijającego się przez gałęzie. Ruch ten jest przekazywany po kolei, dalej kolejna osoba dodaje narastające klaskanie imitujące uderzanie gałęzi o siebie podczas wzmagającego się wiatru. Stopniowo jak wiatr słabnie, OU powoli wracają do początkowych ruchów, stopniowo przechodząc do spokojnego kołysania i szumu liści, aż do całkowitego uciszenia.

Ćwiczenie- we wspólnym rytmie - 30 minut

OU tworzą rytmiczną kompozycję, korzystając jedynie z własnego ciała jako instrumentu. Grupa staje w kręgu, aby każdy mógł widzieć i słyszeć innych. Pierwsza osoba rozpoczyna ćwiczenie, wybijając prosty rytm przy użyciu swojego ciała. Może to być klaskanie, stukanie palcami o dłonie, stukanie stopami, klepanie się po udach itp. Następna osoba w kręgu dołącza do rytmu pierwszej osoby, dodając swój własny rytm. Na przykład, jeśli pierwsza osoba klaska, druga może zacząć tupać. Każda kolejna osoba w kręgu dodaje nowy element rytmiczny, starając się harmonijnie wpasować w już istniejące rytmy. Po pewnym czasie, osoba prowadząca może dać sygnał do zmiany rytmu. Wtedy każda osoba w kręgu zmienia swój rytm na inny, ćwiczenie trwa do momentu, kiedy energia jego wykonywania zaczyna słabnąć.

Ćwiczenie – mapa wartości – 45 minut

Celem tego ćwiczenia jest rozwinięcie refleksji, jak osobiste wartości wpływają na interpretację i nadawanie znaczenia życiowym wydarzeniom. OU indywidualnie zapisują 3 wydarzenia z ostatnich kilku dni lub tygodni, które wywarły wrażenie, pozytywne lub negatywne lub neutralne. Następnie do poszczególnych wydarzeń dopasowywane są wartości, których mogą one dotyczyć – np. czy jakieś wydarzenie pozwalało na realizację danej wartości, czy utrudniało? W omówieniu OP pyta na ile pryzmat wartości wpływa na interpretowanie zdarzeń.

Ćwiczenie – znacząca informacja – 30 minut

OP dzieli grupę na mniejsze podzespoły. Ich zadaniem jest zapisanie 10 nagłówków z portali informacyjnych jakie były dla nich ostatnio ważne. Jeśli nie mogą sobie niczego takiego przypomnieć – mogą skorzystać z Internetu decydując o tym, które chcą zapisać. W kolejnym etapie listy informacji są wymieniane pomiędzy podgrupami. Teraz ich zadaniem jest określenie jakie wrażenie wywiera każda z 10 informacji – jakie pojawiają się myśli, uczucia, może wrażenia w ciele? W omówieniu OP zadaje pytania; w jaki sposób decydujecie o tym co jest dla Was ważne? Jakie są kryteria? Czego dotyczą te informacje i jakie to może mieć znaczenie dla Waszej obecnej sytuacji lub przyszłości?

Ćwiczenie – scenariusze przyszłości – 1 h

Celem ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności tworzenia znaczenia poprzez kreowanie sobie różnych przyszłych scenariuszy. OU doświadczą w jaki sposób różne scenariusze mogą wpływać na podejmowane decyzje i działania. W pierwszym kroku OP wspiera OU w określeniu obszaru tworzonego scenariusza- może on dotyczyć sytuacji osobistej, zawodowej, lokalnej lub globalnej. OU tworzą dla wybranego tematu 3 scenariusze pozytywny, negatywny i neutralny. Pomocne może być określenie cezur czasu np. 10 lat. Scenariusze mogą być opracowywane w dowolnej formie. Po zakończonej pracy scenariusze są prezentowane i prowadzona jest dyskusja z wykorzystaniem przykładowych pytań; Jakie wartości są ważne w każdym scenariuszu? Jakie emocje wywołuje każdy scenariusz? Jakie działania mogłyby prowadzić do każdego z tych scenariuszy? Co jest potrzebne do tego aby wybrać najbardziej optymalną strategię działania?

Ćwiczenie - tańczące flamastry – 20 minut

Ochotnik staje naprzeciwko grupy trzymając w każdej dłoni po jednym flamastrze. Każdy z nich odpowiada za lewą lub prawą nogę. Zadaniem grupy jest podążanie na ruchem flamastrów. Po kilku ćwiczeniach następuje zmiana osoby prowadzącej, która bierze jeden flamaster, który symbolizuje całe ciało, podobnie jak poprzednio grupa naśladuje ruchy flamastra.

Ewaluacja; sesja podsumowująca, w której każda z osób może wypowiedzieć się na forum określając; 1 rzecz, która była zaskakująca podczas szkolenia, 1 rzecz która była wartościowa i jest motywacją jej wykorzystania w praktyce, 1 pytanie do osoby prowadzącej i grupy.