



#projekt
FFW



**Instytut Wiedzy
i Kompetencji**

Instytut Wiedzy i Kompetencji

**“Od metod badania potencjału zawodowego i społecznego ucznia,
poprzez przygotowanie go do kontaktu z pracodawcą, aż do
praktycznego zetknięcia się z rynkiem pracy, czyli
SZKOŁA PRZYSZŁYCH LIDERÓW W SPOŁECZEŃSTWIE I NA RYNKU
PRACY**

- **kompleksowy program kształtowania i podnoszenia kompetencji społecznych uczniów szkół zawodowych.”**

Gdynia, 30.09.2021 r.

Rozwiązanie opracowane dzięki wsparciu udzielonemu przez Fundację Fundusz Współpracy w ramach projektu „Ścieżki współpracy – wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę międzynarodową” działanie: 4.3 Współpraca ponadnarodowa, oś IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa nr umowy UDA-POWR.04.03.00-00-0096/17-00.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój.

Oddajemy w Państwa ręce kompleksowe rozwiązanie służące do podniesienia poziomu kompetencji miękkich, tzw. “*umiejętności społecznych*” uczniów szkół ponadpodstawowych o profilu zawodowym - techników, szkół branżowych. Wierzymy, że opracowane przez nas testy pomiaru poziomu kompetencji oraz scenariusze zajęć przyczynią się do owocnych działań z młodzieżą!

Autorki

Preambuła

Materiały, które trafiły do Państwa rąk są efektem współpracy polsko-niemieckiej w projekcie “GDYNIA KSZTAŁCI EUROPEJSKO”, który jest realizowany w ramach konkursu „Ścieżki współpracy – wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę międzynarodową” w ramach działania: 4.3 Współpraca ponadnarodowa, oś IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa nr umowy UDA-POWR.04.03.00-00-0096/17-00.

Przez 12 miesięcy zespół złożony z doradców zawodowych, psychologów i pedagogów z ramienia polskiej fundacji (Instytutu Wiedzy i Kompetencji) oraz z ramienia partnera ponadnarodowego (Stowarzyszenia na rzecz Zatrudnienia i Kwalifikacji Zawodowych Bad Freienwalde) opracował kompleksowe rozwiązanie wspierające proces kształcenia zawodowego.

“Od metod badania potencjału zawodowego i społecznego ucznia, poprzez przygotowanie go do kontaktu z pracodawcą, aż do praktycznego zetknięcia się z rynkiem pracy, czyli SZKOŁA PRZYSZŁYCH LIDERÓW W SPOŁECZEŃSTWIE I NA RYNKU PRACY - kompleksowy program kształtowania i podnoszenia kompetencji społecznych uczniów szkół zawodowych.” to zbiór testów do pomiaru poziomu kompetencji społecznych stworzonych przez ekspertów z Niemiec i scenariuszy warsztatów sprzyjających rozwojowi wybranych umiejętności miękkich przydatnych na rynku pracy, które są rezultatem współpracy stron.

Rozwiązanie dedykowane jest:

- pracownikom szkół ponadpodstawowych o profilu zawodowym (technika, szkoły branżowe), w szczególności pedagogom szkolnym, psychologom szkolnym, wychowawcom,
- doradcom zawodowym pracującym z młodzieżą w wieku 14-20 lat,
- pracownikom poradni psychologiczno-pedagogicznych,
- wszystkim osobom, które pracują z młodzieżą i chcą nabyć wiedzę na temat skutecznych form motywowania, kształtowania kompetencji miękkich - rodzicom, nauczycielom, terapeutom.

Kontekst

Szkolnictwo zawodowe w Polsce w przeciągu ostatniego dziesięciolecia przeszło szereg zmian strukturalnych - zlikwidowano szkoły zawodowe, wprowadzono nowe kwalifikacje i zawody, zmodyfikowano programy nauczania. Przyczyniło się to do stworzenia lepszych, bardziej efektywnych warunków kształcenia na poziomie europejskim.

Jednak system szkolnictwa zawodowego w Polsce nadal posiada wiele luk, których wypełnienie jest konieczne, aby powstała kompletna ścieżka, której *produktem* będzie młody specjalista przygotowany wielopłaszczyznowo do podjęcia pracy w zdobytym zawodzie.

Z wieloletniej praktyki zawodowej autorów (doradcy zawodowi i psychologowie w gdyńskich technikum o profilu mechatronicznym) wynika następujący wniosek: poziom kształcenia zawodowego w ciągu ostatnich lat znacząco wzrósł - nowoczesne pracownie, nauczyciele zawodu o wysokich kompetencjach, czemu nie towarzyszył wzrost kompetencji społecznych uczniów. Z obserwacji wynika wręcz przeciwny trend - coraz więcej uczniów przejawia trudności adaptacyjne i komunikacyjne.

Uczniowie realizując program kształcenia nabywają w szkole wiedzę ogólną oraz specjalistyczną wiedzę związaną z zawodem. Brakuje natomiast zajęć ukierunkowanych na kształtowanie kompetencji miękkich - jedyną okazją do ich przeprowadzenia są godziny z wychowawcą, podczas, których nauczyciel nie zawsze posiada wiedzę i chęć do prowadzenia warsztatów o charakterze coachingowym.

Polscy uczniowie nie nabywają w szkole umiejętności społecznych. Nie są przygotowani do praktyk u pracodawcy od strony społecznej. Samo *przyuczenie zawodu* trwa zaledwie miesiąc (podczas 4-letniego toku nauki), nie wystarczy zatem do wykształtowania niezbędnych kompetencji miękkich. W konsekwencji mury szkół opuszczają młodzi ludzie, którzy nie są w pełni świadomi swojego potencjału i możliwości jego wykorzystania.

W Polsce kształcimy specjalistów o wysokim poziomie kompetencji zawodowych i niskim społecznych.

Konieczne jest zatem stworzenie rozwiązania, które uzupełni formalną ścieżkę kształcenia zawodowego o mechanizmy kształtujące kompetencje społeczne.



#projekt
FFW



Geneza współpracy ponadnarodowej

W odpowiedzi na wyżej zdefiniowaną potrzebę fundacja Instytut Wiedzy i Kompetencji realizuje na rzecz uczniów Zespołu Szkół Chłodniczych i Elektronicznych w Gdyni projekt "Młodość, rozwój, POWER", którego celem jest podniesienie poziomu kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy przez osoby młode, w tym osoby z niepełnosprawnościami. Narzędziami realizacji celu są między innymi: wsparcie psychoemocjonalne, praca grupowa nad wspólnym projektem przy wsparciu lokalnego pracodawcy oraz działania wolontariackie. Realizowany projekt cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony uczniów (wsparciem objęto łącznie 83 osoby) oraz nauczycieli. Klasy zaangażowane w realizację projektu włączyły się w szereg akcji charytatywnych - m.in. pomoc seniorom w czasie pandemii, "Kanapka dla medyka", "Senioralna szlachetna paczka". Obserwując sukces przedsięwzięcia fundacja zdecydowała o rozszerzeniu działania na kolejne aktywności wspierające proces kształtowania kompetencji społecznych. W wyniku przyznanego grantu rozszerzono projekt o komponent współpracy ponadnarodowej - z niemieckim Stowarzyszeniem na rzecz Zatrudnienia i Kwalifikacji Zawodowych Bad Freienwalde.

Wybór Partnera był nieprzypadkowy - w Niemczech obowiązuje system tzw. dualnego kształcenia zawodowego. Uczniowie wybierający tę drogę swojej kariery nabywają kompleksowe umiejętności. Szkoła jako instytucja przygotowuje ich w zakresie wiedzy ogólnej, równolegle przedsiębiorca przekazuje doświadczenie zawodowe. Całość koordynują doradcy zawodowi, na których wsparcie uczeń może liczyć przez cały czas nauki. Uczniowie są testowani pod kątem predyspozycji zawodowych, kompetencji kluczowych i społecznych, następnie odbywa się szereg działań (wsparcie indywidualne, doradcze, warsztaty), które mają przyczynić się do wszechstronnego rozwoju jednostki.

Partner bierze czynny udział w procesie kształtowania kompetencji społecznych - doradcy zawodowi pracują na co dzień z dziećmi i młodzieżą, w tym z osobami pochodzącymi ze środowiska zagrożonego wykluczeniem społecznym (orzeczenie o niepełnosprawności, imigranci). Pracownicy Stowarzyszenia na rzecz Zatrudnienia i Kwalifikacji Zawodowych Bad Freienwalde posiadają wieloletnią wiedzę praktyczną dotyczącą pracy doradczej z młodym człowiekiem. Znaczna część ich działań jest nastawiona na rozwój kompetencji miękkich.

W wyniku trwającej ponad rok współpracy zaadaptowano rozwiązania stosowane przez niemieckiego Partnera do praktyki w polskiej szkole zawodowej. Fundacja Instytut Wiedzy i Kompetencji przetransferowała narzędzia testowania kompetencji społecznych młodzieży w wieku 14-20 lat, które zostały opracowane i przetestowane przez Partnera.

Dodatkowo efektem współpracy ponadnarodowej są scenariusze zajęć kształtujących ww. kompetencje - 4 scenariusze, których zarys pochodzi z praktyki partnera, zaś ostateczny kształt jest wynikiem spotkań zespołów eksperckich.

Poniżej prezentujemy opracowane materiały.

1. Testy pomiaru kompetencji społecznych

Katalog kompetencji i umiejętności społecznych zgodny z klasyfikacją ESCO (kategoria "Interakcje społeczne" w ramach "Umiejętności i kompetencje przekrojowe") obejmuje 15 następujących kompetencji społecznych:

1. Doradzać innym
2. Pracować w zespole
3. Posługiwać się mową ciała
4. Instruować inne osoby
5. Przewodzić innym osobom
6. Posiadać kompetencje międzykulturowe
7. Wypracowywać kompromis
8. Motywować innych
9. Wspierać współpracowników
10. Stosować techniki zadawania pytań
11. Przekazywać informacje o faktach
12. Zwracać się do słuchaczy
13. Przyjmować konstruktywną krytykę
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami
15. Przekonywać inne osoby.

Podczas warsztatów prowadzonych przez ekspertów z ramienia niemieckiego partnera z 15 powyżej wymienionych kompetencji społecznych wybrano 4, które zostały wskazane jako najistotniejsze z punktu widzenia niemieckiego pracodawcy (na podstawie opracowania partnera), tj.

- Pracować w zespole
- Przewodzić innym osobom
- Wypracować kompromis
- Wspierać współpracowników.

Projekt zakładał wytworzenie narzędzi (rozwiązania), które umożliwią testowanie, a następnie rozwijanie wybranych 4 kompetencji.

Eksperci z ramienia Stowarzyszenia na rzecz Zatrudnienia i Kwalifikacji Zawodowych Bad Freienwalde udostępniili polskim doradcom zawodowym oraz pedagogom opracowane testy, które stosują do pracy z młodzieżą w wieku 14-20 lat. Łącznie polska strona otrzymała od partnera 4 testy służące do pomiaru powyżej wymienionych kompetencji (po jednym do każdej z kategorii).

Pracownicy fundacji Instytut Wiedzy i Kompetencji dokonali transferu narzędzia stosowanego przez partnera ponadnarodowego - testy przetłumaczono, dostosowano do potrzeb polskiej szkoły ponadpodstawowej (zmieniono zapisy dotyczące kształcenia w systemie dualnym).

Dodatkowo pracownicy wnioskodawcy opracowali wersję testów, którą można wykorzystać w pracy z młodzieżą o specjalnych potrzebach edukacyjnych - spektrum autyzmu, Zespół Aspergera.

Testy zostały przeskalowane wśród beneficjentów projektu - młodzieży z Zespołu Szkół Chłodniczych i Elektronicznych w Gdyni.

Poniżej prezentujemy Państwu finalny rezultat - zestaw 4 testów, które mogą być wykorzystane jako punkt wyjścia do dalszych prac nad kształtowaniem kompetencji społecznych.

Wytyczne dla użytkowników rozwiązania:

- Szacunkowy czas na rozwiązanie testu wynosi około 15 - 20 minut, czas jest zależny od wieku uczestnika (sugerujemy wydłużyć czas pracując z młodzieżą w wieku 14-15 lat).
- Testy przeznaczone są dla młodzieży w wieku 14 - 20 lat.

- Każdy z 4 testów zawiera skróconą interpretację wyniku (do “samooceny” przez rozwiązującego), dzięki czemu testy mogą być wykonane w grupie (np. podczas godzin wychowawczych), należy jednak pamiętać, że wynik testu powinien być dokładnie omówiony z rozwiązującym.
Eksperti skalujący narzędzie poświęcili średnio 30 minut na rozmowę z każdym z uczestników po rozwiązaniu testu.
- Testy mogą stanowić narzędzie do ewaluacji pracy pedagogiczno-coachingowej (mogą być wykonane w formule pre i post).

Uwaga:

Rekomendujemy, aby testy nie były wykonywane jednocześnie. Optymalnym rozwiązaniem jest “zmierzenie” wybranej kompetencji (w ramach jednej jednostki lekcyjnej), szczegółowe indywidualne omówienie wyniku testu, następnie przeprowadzenie warsztatów dotyczących jej kształtowania (w ramach dwóch jednostek lekcyjnych).

Proces powinien zakończyć ponowny test z omówieniem.

W ten sposób praca nad rozwojem wybranej kompetencji trwa średnio 4 jednostki lekcyjne, zaś kompletny program **SZKOŁY PRZYSZŁYCH LIDERÓW W SPOŁECZEŃSTWIE I NA RYNKU PRACY** wymaga średnio 16 jednostek lekcyjnych (proponujemy zajęcia w wymiarze 1 godziny w tygodniu, ale przedstawione rozwiązanie może być również wykorzystane podczas intensywnych kursów weekendowych lub miesięcznych).

Sugerujemy następującą kolejność wykonania testów:

1. TEST POMIARU KOMPETENCJI “PRACOWAĆ W ZESPOLE” (umiejętność bazowa)
2. TEST POMIARU KOMPETENCJI “WYPRACOWAĆ KOMPROMIS”
3. TEST POMIARU KOMPETENCJI “WSPIERAĆ WSPÓŁPRACOWNIKÓW”
4. TEST POMIARU KOMPETENCJI “PRZEWODZIĆ INNYM OSOBOM”.

Uwaga: Partner ponadnarodowy proponuje kolejność zgodną z zamieszczeniem testów poniżej.

Alternatywną wersją do tradycyjnej papierowej jest użycie narzędzi TiK - np. aplikacji Quizlet, Kahoot!.

Partner proponuje pozostanie przy formie prezentowanej poniżej - dzięki prostocie opracowania graficznego rozwiązujący skupia się na treści, nie zaś na “oprawie”.

TEST POMIARU KOMPETENCJI "WYPRACOWAĆ KOMPROMIS"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ PUSTE POLA - WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU: 1 - 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- JEŚLI NIE JESTEŚ PEWNY/A ODPOWIEDZI ZOSTAW PUSTE POLE.
- NIE SPIESZ SIĘ - NA WYKONANIE TESTU MASZ AŻ 15 MINUT. POWODZENIA!



1. Drażni mnie przekonywanie innych do swojej racji, nawet nie chce mi się z nimi rozmawiać.



2. Uważam, że z każdej sytuacji jest wyjście, należy tylko spokojnie przyjrzeć się sprawie.



3. Potrafię odpuszczać.



4. Szanuję zadanie innych nawet, gdy jest odmienne od mojego.



5. Każdy wie, że moje pomysły są dobre i lepiej z nimi nie dyskutować.



6. Jeśli komuś nie podoba się moja praca, to niech ze mną nie pracuje.



7. Jeśli nie udaje mi się dojść do porozumienia z drugą osobą, to wracam do rozmowy po jakimś czasie.



8. Po co trzy razy rozmawiać o tym samym, jeśli nie to nie.



9. Jestem skłonny do negocjacji o ile mają charakter merytoryczny.



10. Chętnie stosuję metody negocjacji - burza mózgów, drzewo decyzyjne. Uważam, że jeśli wypiszę wszystkie za i przeciw to będzie mi prościej podjąć decyzję.

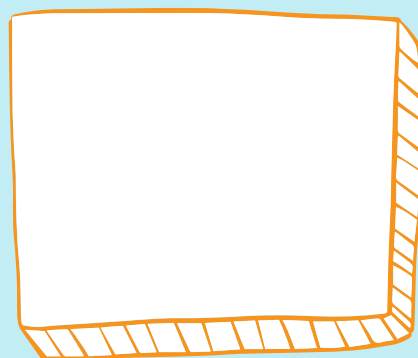
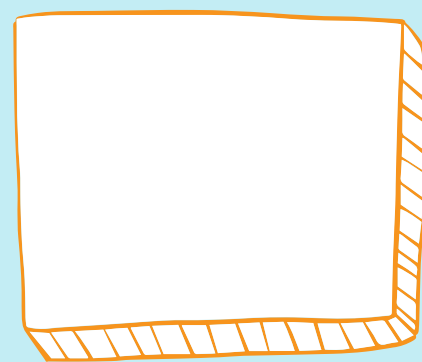
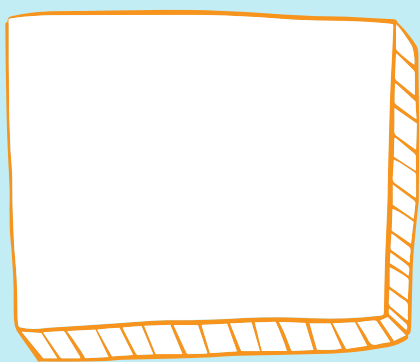
- 11. Cieszę się, jeśli wszyscy są zadowoleni - na tym polega kompromis.
- 12. Co z tego, że udało się wykonać pracę, jeśli nie jest ona idealna.
- 13. Zawsze na koniec i tak poprawię po swoim.
- 14. Szybko się irytuję. Nikt nie może przekonać.
- 15. Lubię działać na podstawie schematu, nie dyskutuję.
- 16. Potrafię przyjąć krytykę - nie jest to miłe, ale skłania ku refleksji.
- 17. Ciągle walczę z rzeczywistością, nigdy nie odpuszczam.
- 18. Szanuję reguły, gdy coś postanowimy wspólnie zawsze przestrzegam norm.
- 19. Podchodzę kreatywnie do pracy, lubię znać spojrzenie innych.
- 20. Mam wrażenie, że wszyscy ciągle negują moje zdanie, nie będę brać w tym udziału.

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "WYPRACOWAĆ KOMPROMIS"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM (LUB POZOSTAWISZ PUSTE POLA, GDY NIE MASZ PEWNOŚCI), MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO LICZENIA PUNKTÓW.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 2,3,4,7,9,10,11,16,18 ORAZ 19.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,5,6,8,12,13,14,15,17 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

TEST POMIARU KOMPETENCJI "WYPRACOWAĆ KOMPROMIS"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ KWADRATY - WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU OD 1 DO 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- NIE SPIESZ SIĘ - TEST MOŻESZ WYKONAĆ W DOWOLNYM CZASIE.



1. Drażni mnie przekonywanie innych do swojej racji, nawet nie chce mi się z nimi rozmawiać.



2. Uważam, że z każdej sytuacji jest wyjście, należy tylko spokojnie przyjrzeć się sprawie.



3. Potrafię odpuszczać.



4. Szanuję zadanie innych nawet, gdy jest odmienne od mojego.



5. Każdy wie, że moje pomysły są dobre i lepiej z nimi nie dyskutować.



6. Jeśli komuś nie podoba się moja praca, to niech ze mną nie pracuje.



7. Jeśli nie udaje mi się dojść do porozumienia z drugą osobą, to wracam do rozmowy po jakimś czasie.



8. Po co trzy razy rozmawiać o tym samym, jeśli nie to nie.



9. Jestem skłonny do negocjacji o ile mają charakter merytoryczny.



10. Chętnie stosuję metody negocjacji - burza mózgów, drzewo decyzyjne. Uważam, że jeśli wypiszę wszystkie za i przeciw to będzie mi prościej podjąć decyzję.

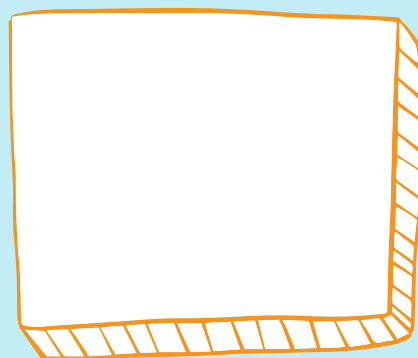
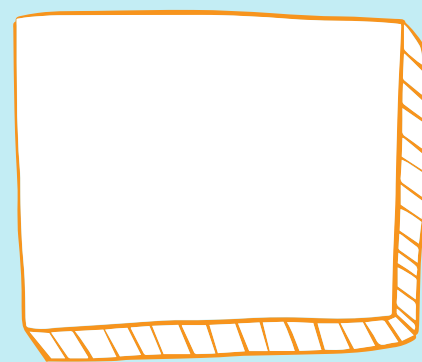
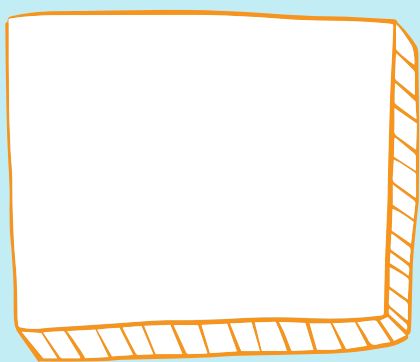
-  11. Cieszę się, jeśli wszyscy są zadowoleni - na tym polega kompromis.
-  12. Co z tego, że udało się wykonać pracę, jeśli nie jest ona idealna.
-  13. Zawsze na koniec i tak poprawię po swoim.
-  14. Szybko się irytuję. Nikt nie nie przekona.
-  15. Lubię działać na podstawie schematu, nie dyskutuję.
-  16. Potrafię przyjąć krytykę - nie jest to miłe, ale skłania ku refleksji.
-  17. Ciągle walczę z rzeczywistością, nigdy nie odpuszczam.
-  18. Szanuję reguły, gdy coś postanowimy wspólnie zawsze przestrzegam norm.
-  19. Podchodzę kreatywnie do pracy, lubię znać spojrzenie innych.
-  20. Mam wrażenie, że wszyscy ciągle negują moje zdanie, nie będę brać w tym udziału.

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "WYPRACOWAĆ KOMPROMIS"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO ICH ZLICZENIA.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 2,3,4,7,9,10,11,16,18 ORAZ 19.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,5,6,8,12,13,14,15,17 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

TEST POMIARU KOMPETENCJI "PRZEWODZIĆ INNYM OSOBOM"

- RZĘD TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ PUSTE POLA - WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU: 1 - 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- JEŚLI NIE JESTEŚ PEWNY/A ODPOWIEDZI ZOSTAW PUSTE POLE.
- NIE SPIESZ SIĘ- NA WYKONANIE TESTU MASZ AŻ 15 MINUT. POWODZENIA!



1. Pracując w zespole lubię rozdzielać obowiązki.



2. Potrafię załagodzić sytuacje konfliktowe-często występuję w roli mediatora/ki.



3. Nie lubię wydawać poleceń innym osobom.



4. Zawsze zgadzam się z głosem innych, wygodnie mi podporządkować się grupie.



5. Gdy pracujemy w grupach, lubię przekazywać wyniki naszej pracy- zawsze chętnie zabieram głos na koniec.



6. Jestem niezbyt dokładny, często zapominam o powierzonych obowiązkach.



7. Nie czuję się komfortowo, gdy od mojej decyzji zależy czyjś los.



8. Chętnie pomagam innym, często motywuję innych.



9. W przyszłości chciałbym/chciałabym pracować z ludźmi, lubię kontakt z drugim człowiekiem.



10. Nie przepadam za spotkaniami, nie lubię pracy w grupie, kontakt z innymi mnie męczy.

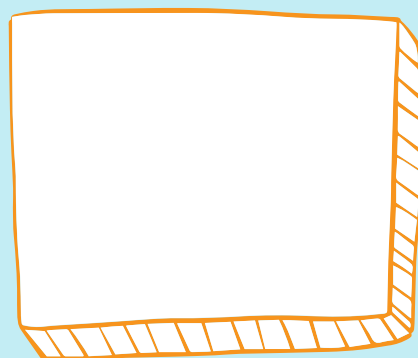
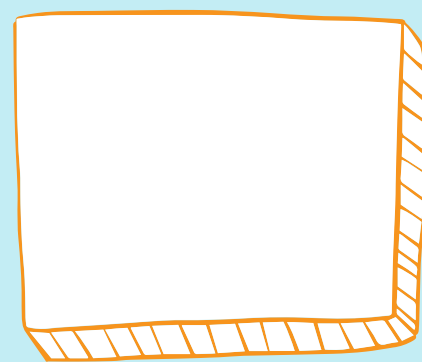
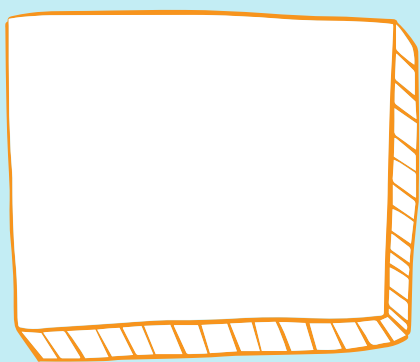
- 11. Zauważyłem/am, że podczas pomocy kolegom sam/a uczę się szybciej i efektywniej.
- 12. Jeśli wiem jak coś zrobić nie zamierzam się tym chwalić, niech sami mnie zapytają.
- 13. Jeśli znam rozwiązanie trudnego zadania z matmy dzielę się z resztą klasy.
- 14. Chciałbym być przewodniczącym samorządu klasowego, szkolnego, udzielam się aktywnie na rzecz szkoły.
- 15. Działam w młodzieżowej radzie miasta, harcerstwie, innym stowarzyszeniu- reprezentuję zbiorowość.
- 16. Nie interesuje mnie przebieg pracy grupowej- robię swoją część i tyle.
- 17. Gdy dzielimy pracę grupową, nie interesuje mnie nic poza tym, żeby za bardzo się nie napracować.
- 18. Chciałbym koordynować szkolny wolontariat, działać na rzecz innych.
- 19. Nie cierpię wychodzić przed szereg.
- 20. Jak inni zrobią coś źle to trzeba im zwrócić uwagę, a nie pomagać, nie można za wszystkich robić ich pracy.

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "PRZEWODZIĆ INNYM OSOBOM"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM (LUB POZOSTAWISZ PUSTE POLA, GDY NIE MASZ PEWNOŚCI), MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO LICZENIA PUNKTÓW.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,2,5,8,9,11,13,14,15 ORAZ 18.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 3,4,6,7,10,12,16,17,19 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

TEST POMIARU KOMPETENCJI "PRZEWODZIĆ INNYM OSOBOM"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ KWADRATY - WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU OD 1 DO 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- NIE SPIESZ SIĘ - TEST MOŻESZ WYKONAĆ W DOWOLNYM CZASIE.



1. Pracując w zespole lubię rozdzielać obowiązki.



2. Potrafię załagodzić sytuacje konfliktowe-często występuję w roli mediatora/ki.



3. Nie lubię wydawać poleceń innym osobom.



4. Zawsze zgadzam się z głosem innych, wygodnie mi podporządkować się grupie.



5. Gdy pracujemy w grupach, lubię przekazywać wyniki naszej pracy- zawsze chętnie zabieram głos na koniec.



6. Jestem niezbyt dokładny, często zapominam o powierzonych obowiązkach.



7. Nie czuję się komfortowo, gdy od mojej decyzji zależy czyjś los.



8. Chętnie pomagam innym, często motywuję innych.



9. W przyszłości chciałbym/chciałabym pracować z ludźmi, lubię kontakt z drugim człowiekiem.



10. Nie przepadam za spotkaniami, nie lubię pracy w grupie, kontakt z innymi mnie męczy.

11. Zauważyłem/am, że podczas pomocy kolegom sam/a uczę się szybciej i efektywniej.

12. Jeśli wiem jak coś zrobić nie zamierzam się tym chwalić, niech sami mnie zapytają.

13. Jeśli znam rozwiązanie trudnego zadania z matmy dzielę się z resztą klasy.

14. Chciałbym być przewodniczącym samorządu klasowego, szkolnego, udzielam się aktywnie na rzecz szkoły.

15. Działam w młodzieżowej radzie miasta, harcerstwie, innym stowarzyszeniu- reprezentuję zbiorowość.

16. Nie interesuje mnie przebieg pracy grupowej- robię swoją część i tyle.

17. Gdy dzielimy pracę grupową, nie interesuje mnie nic poza tym, żeby za bardzo się nie napracować.

18. Chciałbym koordynować szkolny wolontariat, działać na rzecz innych.

19. Nie cierpię wychodzić przed szereg.

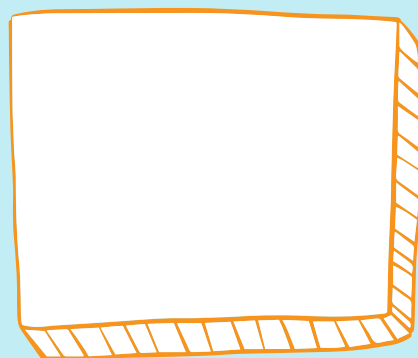
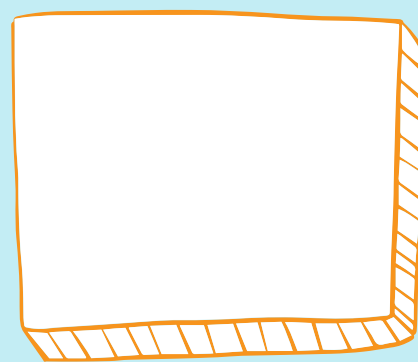
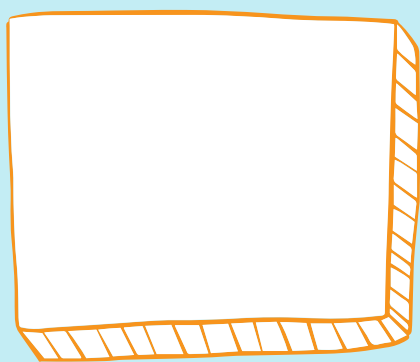
20. Jak inni zrobią coś źle to trzeba im zwrócić uwagę, a nie pomagać, nie można za wszystkich robić ich pracy.

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "PRZEWODZIĆ INNYM OSOBOM"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM (LUB POZOSTAWISZ PUSTE POLA, GDY NIE MASZ PEWNOŚCI), MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO LICZENIA PUNKTÓW.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,2,5,8,9,11,13,14,15 ORAZ 18.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 3,4,6,7,10,12,16,17,19 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

TEST POMIARU KOMPETENCJI "PRACOWAĆ W ZESPOLE"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ PUSTE POLA- WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU: 1 - 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- JEŚLI NIE JESTEŚ PEWNY/A ODPOWIEDZI ZOSTAW PUSTE POLE.
- NIE SPIESZ SIĘ- NA WYKONANIE TESTU MASZ AŻ 15 MINUT. POWODZENIA!

1. Doskonale odnajduję się w pracy zespołowej.

2. Praca w zespole kosztuje mnie dużo stresu.

3. Nie lubię prosić kolegów o pomoc.

4. Chętnie podporządkowuję się regułom grupy.

5. Każdy powinien dostrzegać, że poradzę sobie sam/a.

6. Po co pracować w grupie skoro sam/a wykonam pracę szybciej i lepiej.

7. Nie czuję się komfortowo dzieląc przestrzeń z innymi osobami (pomieszczenie).

8. Lubię przedyskutować dostępne drogi rozwiązania problemu w grupie.

9. Lubię czuć się potrzebny.

10. Najchętniej w ogóle bym się nie spotykał/a z ludźmi.

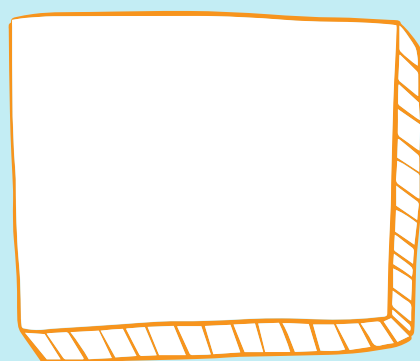
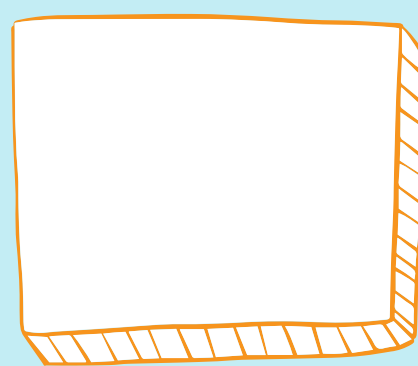
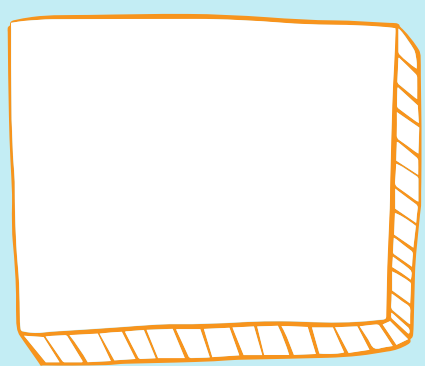
- 11. Umiem planować i przydzielać pracę innym.
- 12. Lubię wystąpienia publiczne- nie stresuję się, czuję się swobodnie i w swoim żywiole.
- 13. Będę wykonywać moją pracę tak jak uznam, że powinna być wykonana.
- 14. Często w sytuacjach stresowych przerzucam odpowiedzialność na innych.
- 15. Pracuję spontanicznie, nie lubię norm.
- 16. Konkurencja mnie motywuje, lubię robić dobre wrażenie na kolegach/koleżankach.
- 17. Bez problemu potrafię rozdzielić życie zawodowe od towarzyskiego- gdy mam do wykonania zadanie nie mają znaczenia przyjaźnie.
- 18. Lubię rozmawiać z innymi.
- 19. Znam metody pracy w grupie- są według mnie przydatne (np. drzewo decyzyjne).
- 20. Wolę napisać maila/sms/list/wiadomość niż porozmawiać "face to face".

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "PRACOWAĆ W ZESPOLE"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM (LUB POZOSTAWISZ PUSTE POLA, GDY NIE MASZ PEWNOŚCI), MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO LICZENIA PUNKTÓW.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,4,8,9,11,12,16,17,18 ORAZ 19.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 2,3,5,6,7,10,13,14,15 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

TEST POMIARU KOMPETENCJI "PRACOWAĆ W ZESPOLE"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ KWADRATY - WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU OD 1 DO 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- NIE SPIESZ SIĘ - TEST MOŻESZ WYKONAĆ W DOWOLNYM CZASIE.



1. Doskonale odnajduję się w pracy zespołowej.



2. Praca w zespole kosztuje mnie dużo stresu.



3. Nie lubię prosić kolegów o pomoc.



4. Chętnie podporządkowuję się regułom grupy.



5. Każdy powinien dostrzegać, że poradzę sobie sam/a.



6. Po co pracować w grupie skoro sam/a wykonam pracę szybciej i lepiej.



7. Nie czuję się komfortowo dzieląc przestrzeń z innymi osobami (pomieszczenie).



8. Lubię przedyskutować dostępne drogi rozwiązania problemu w grupie.



9. Lubię czuć się potrzebny.



10. Najchętniej w ogóle bym się nie spotykał/a z ludźmi.



11. Umiem planować i przydzielać pracę innym.



12. Lubię wystąpienia publiczne- nie stresuję się, czuję się swobodnie i w swoim żywiole.



13. Będę wykonywać moją pracę tak jak uznam, że powinna być wykonana.



14. Często w sytuacjach stresowych przerzucam odpowiedzialność na innych.



15. Pracuję spontanicznie, nie lubię norm.



16. Konkurencja mnie motywuje, lubię robić dobre wrażenie na kolegach/koleżankach.



17. Bez problemu potrafię rozdzielić życie zawodowe od towarzyskiego- gdy mam do wykonania zadanie nie mają znaczenia przyjaźnie.



18. Lubię rozmawiać z innymi.



19. Znam metody pracy w grupie- są według mnie przydatne (np. drzewo decyzyjne).



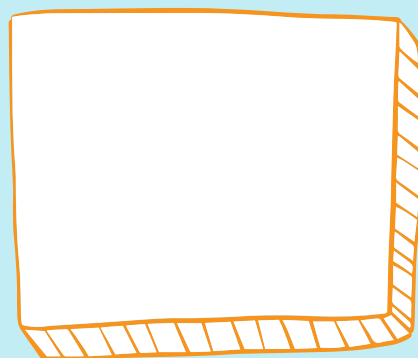
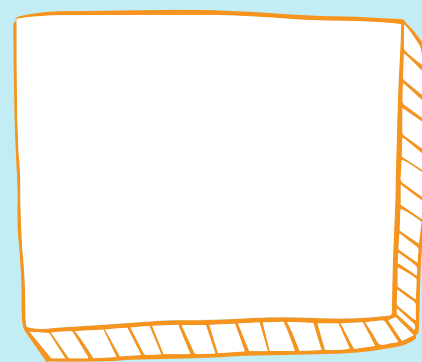
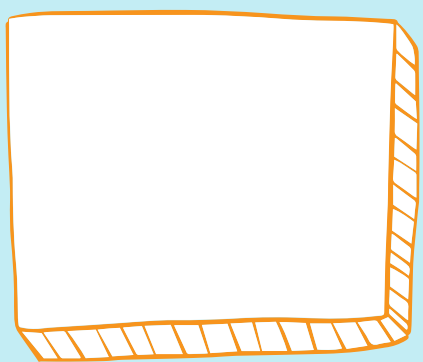
20. Wolę napisać maila/sms/list/wiadomość niż porozmawiać "face to face".

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "PRACOWAĆ W ZESPOLE"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM, MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO ICH ZLICZENIA.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,4,8,9,11,12,16,17,18 ORAZ 19.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 2,3,5,6,7,10,13,14,15 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

TEST POMIARU KOMPETENCJI "WSPIERAĆ WSPÓŁPRACOWNIKÓW"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ PUSTE POLA- WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU: 1 - 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- JEŚLI NIE JESTEŚ PEWNY/A ODPOWIEDZI ZOSTAW PUSTE POLE.
- NIE SPIESZ SIĘ- NA WYKONANIE TESTU MASZ AŻ 15 MINUT. POWODZENIA!



1. Wszyscy wiedzą, że można na mnie liczyć w kryzysowych sytuacjach.



2. Jeśli skończę swoje zadanie to patrzę komu mogę pomóc, po co siedzieć bezczynnie.



3. Nie lubię jak ktoś korzysta z mojej pracy, to przecież moja własność intelektualna.



4. Angażuję się w wolontariat, chętnie działam charytatywnie.



5. Jeśli kolega lub koleżanka ma gorszy dzień przejmuję jej zadanie, np. wykonuję prośbę nauczyciela.



6. Uważam, że to ważne, żeby pytać ludzi o ich samopoczucie, taki drobny gest wiele zmienia.



7. Nie wychodzę z inicjatywą - wychodzę z założenia, że jeśli ktoś potrzebuje mojej pomocy to o nią poprosi.



8. Przerwy spędzam samotnie, kiedyś trzeba odpocząć od ludzi.



9. Nie patrzę w zeszyt koleg/koleżanki z ławki, nie interesuje mnie jego/jej zadanie- mnie drażniłoby takie wścibskie zachowanie.



10. Bywam niepunktualny, chociaż wiem, że ode mnie wynik grupy.

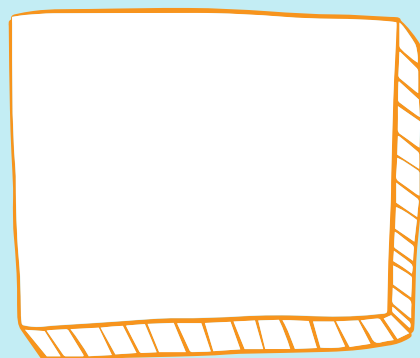
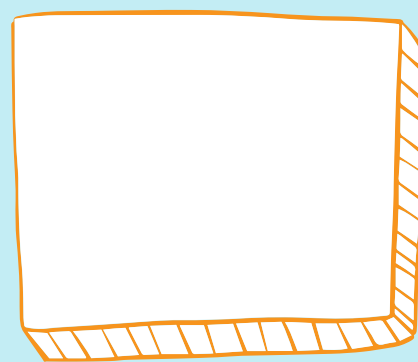
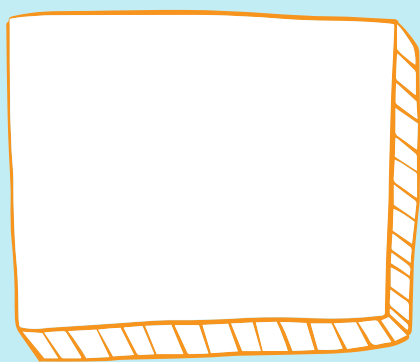
- 11. Lubię działać w grupie, jest to dla mnie okazja do pomocy innym.
- 12. Praca w grupie ma swoje plusy - mogę na przykład niewiele robić i dostać dobrą ocenę.
- 13. Utrzymywanie stałego kontaktu z osobami, z którymi pracuję jest dla mnie bardzo ważne.
- 14. Staram się być w dobrych relacjach z ludźmi, z którymi pracuję - zawsze interesuję mnie ich zdanie, nie tylko zawodowe.
- 15. Rozumiem, że każdy może mieć słabsze chwile - nigdy nie mam pretensji do swojego zespołu.
- 16. Praca jest pracą - ma być dobrze wykonana, nie interesuje mnie żadne wspieranie innych, każdy ma pracować efektywnie..
- 17. Ludzie chętnie zwracają się do mnie z prośbą o pomoc, potrafię dotrzymywać obietnicy.
- 18. Nigdy nie biorę odpowiedzialności za innych.
- 19. Nie można cały czas niańczyć ludzi dookoła - dzisiaj każdy ma depresję.
- 20. Lubię krytykować innych, wtedy mogą się dużo ode mnie nauczyć.

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "WSPIERAĆ WSPÓŁPRACOWNIKÓW"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM (LUB POZOSTAWISZ PUSTE POLA, GDY NIE MASZ PEWNOŚCI), MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO LICZENIA PUNKTÓW.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,2,4,5,6,11,13,14,15 ORAZ 17.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 3,7,8,9,10,12,16,18,19 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

TEST POMIARU KOMPETENCJI "WSPIERAĆ WSPÓŁPRACOWNIKÓW"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ KWADRATY - WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU OD 1 DO 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- NIE SPIESZ SIĘ - TEST MOŻESZ WYKONAĆ W DOWOLNYM CZASIE.



1. Wszyscy wiedzą, że można na mnie liczyć w kryzysowych sytuacjach.



2. Jeśli skończę swoje zadanie to patrzę komu mogę pomóc, po co siedzieć bezczynnie.



3. Nie lubię jak ktoś korzysta z mojej pracy, to przecież moja własność intelektualna.



4. Angażuję się w wolontariat, chętnie działam charytatywnie.



5. Jeśli kolega lub koleżanka ma gorszy dzień przejmuję jej zadanie, np. wykonuję prośbę nauczyciela.



6. Uważam, że to ważne, żeby pytać ludzi o ich samopoczucie, taki drobny gest wiele zmienia.



7. Nie wychodzę z inicjatywą - wychodzę z założenia, że jeśli ktoś potrzebuje mojej pomocy to o nią poprosi.



8. Przerwy spędzam samotnie, kiedyś trzeba odpocząć od ludzi.



9. Nie patrzę w zeszyt kolegi/koleżanki z ławki, nie interesuje mnie jego/jej zadanie - mnie drażniłoby takie wścibskie zachowanie.



10. Bywam niepunktualny, chociaż wiem, że ode mnie wynik grupy.



11. Lubię działać w grupie, jest to dla mnie okazja do pomocy innym.



12. Praca w grupie ma swoje plusy - mogę na przykład niewiele robić i dostać dobrą ocenę.



13. Utrzymywanie stałego kontaktu z osobami, z którymi pracuję jest dla mnie bardzo ważne.



14. Staram się być w dobrych relacjach z ludźmi, z którymi pracuję - zawsze interesuję mnie ich zdanie, nie tylko zawodowe.



15. Rozumiem, że każdy może mieć słabsze chwile - nigdy nie mam pretensji do swojego zespołu.



16. Praca jest pracą - ma być dobrze wykonana, nie interesuje mnie żadne wspieranie innych, każdy ma pracować efektywnie..



17. Ludzie chętnie zwracają się do mnie z prośbą o pomoc, potrafię dotrzymywać obietnicy.



18. Nigdy nie biorę odpowiedzialności za innych.



19. Nie można cały czas niańczyć ludzi dookoła - dzisiaj każdy ma depresję.



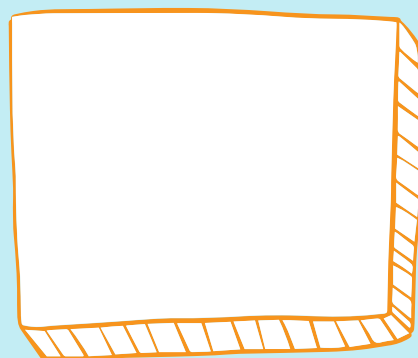
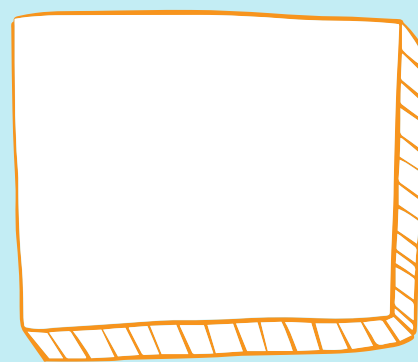
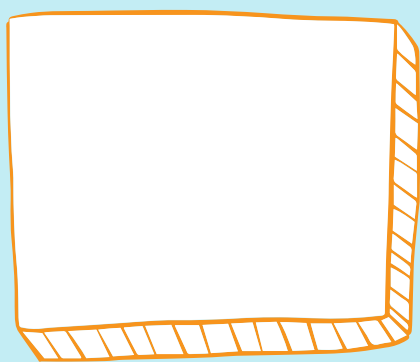
20. Lubię krytykować innych, wtedy mogą się dużo ode mnie nauczyć.

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "WSPIERAĆ WSPÓŁPRACOWNIKÓW"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM, MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO ICH ZLICZENIA.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,2,4,5,6,11,13,14,15 ORAZ 17.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 3,7,8,9,10,12,16,18,19 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).



INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

PRZYKŁADOWE ROZWIĄZANIE

TEST POMIARU KOMPETENCJI

"WYPRACOWAĆ KOMPROMIS"

- PRZED TOBĄ 20 KRÓTKICH STWIERDZEŃ.
- PO ICH LEWEJ STRONIE ZNAJDUJĄ SIĘ PUSTE POLA - WPISZ W NIE LICZBĘ Z PRZEDZIAŁU: 1 - 5, GDZIE 1 OZNACZA "TO ZUPEŁNIE DO MNIE NIE PODOBNE", ZAŚ 5 OZNACZA "DOKŁADNIE TAK BYM POSTĄPIŁ/A".
- JEŚLI NIE JESTEŚ PEWNY/A ODPOWIEDZI ZOSTAW PUSTE POLE.
- NIE SPIESZ SIĘ- NA WYKONANIE TESTU MASZ AŻ 15 MINUT. POWODZENIA!

4

1. Drażni mnie przekonywanie innych do swojej racji, nawet nie chce mi się z nimi rozmawiać.

3

2. Uważam, że z każdej sytuacji jest wyjście, należy tylko spokojnie przyjrzeć się sprawie.

2

3. Potrafię odpuszczać.

4

4. Szanuję zadanie innych nawet, gdy jest odmienne od mojego.

4

5. Każdy wie, że moje pomysły są dobre i lepiej z nimi nie dyskutować.

5

6. Jeśli komuś nie podoba się moja praca, to niech ze mną nie pracuje.

3

7. Jeśli nie udaje mi się dojść do porozumienia z drugą osobą, to wracam do rozmowy po jakimś czasie.

5

8. Po co trzy razy rozmawiać o tym samym, jeśli nie to nie.

4

9. Jestem skłonny do negocjacji o ile mają charakter merytoryczny.

2

10. Chętnie stosuję metody negocjacji - burza mózgów, drzewo decyzyjne. Uważam, że jeśli wypiszę wszystkie za i przeciw to będzie mi prościej podjąć decyzję.

- 3 11. Cieszę się, jeśli wszyscy są zadowoleni - na tym polega kompromis.
- 5 12. Co z tego, że udało się wykonać pracę, jeśli nie jest ona idealna.
- 5 13. Zawsze na koniec i tak poprawię po swoim.
- 3 14. Szybko się irytuję. Nikt nie nie przekona.
- 1 15. Lubię działać na podstawie schematu, nie dyskutuję.
- 4 16. Potrafię przyjąć krytykę - nie jest to miłe, ale skłania ku refleksji.
- 5 17. Ciągle walczę z rzeczywistością, nigdy nie odpuszczam.
- 5 18. Szanuję reguły, gdy coś postanowimy wspólnie zawsze przestrzegam norm.
- 3 19. Podchodzę kreatywnie do pracy, lubię znać spojrzenie innych.
- 2 20. Mam wrażenie, że wszyscy ciągle negują moje zdanie, nie będę brać w tym udziału.

KARTA INTERPRETACJI WYNIKU DO TESTU POMIARU KOMPETENCJI "WYPRACOWAĆ KOMPROMIS"

GDY PRZYDZIELISZ PUNKTY WSZYSTKIM 20 STWIERDZENIOM (LUB POZOSTAWISZ PUSTE POLA, GDY NIE MASZ PEWNOŚCI), MOŻESZ PRZYSTĄPIĆ DO LICZENIA PUNKTÓW.

ZRÓB TO WEDŁUG NASTĘPUJĄCYCH ZASAD:

- W PIERWSZYM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 2,3,4,7,9,10,11,16,18 ORAZ 19.
- W DRUGIM KWADRACIE ZSUMUJ PUNKTY, KTÓRE PRZYPISAŁEŚIAŚ STWIERDZENIOM O NUMERACH 1,5,6,8,12,13,14,15,17 ORAZ 20.
- W TRZECIM KWADRACIE WPISZ RÓŻNICĘ PUNKTÓW Z KWADRATÓW POWYŻEJ (OD WYNIKU NA KWADRACIE PO LEWEJ STRONIE ODEJMIJ WYNIK NA KWADRACIE PO PRAWEJ STRONIE).

33

40

- 7

(kompetencja społeczna na niskim poziomie)

INTERPRETACJA WYNIKU:

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [20,40] - BARDZO DOBRZE/DOBRZE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [0,20] - POPRAWNIE ROZWINIĘTA KOMPETENCJA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-20,0] - KOMPETENCJA SPOŁECZNA NA NISKIM POZIOMIE, KONIECZNOŚĆ KSZTAŁTOWANIA.

WYNIK Z PRZEDZIAŁU [-40,-20] - BRAK UMIEJĘTNOŚCI PRACY W ZESPOLE, NAWIAZYWANIA KONTAKTÓW, KONIECZNOŚĆ PRACY NAD KSZTAŁTOWANIEM TYCH UMIEJĘTNOŚCI OD PODSTAW.

SZCZEGÓŁOWO OMÓWISZ SWÓJ WYNIK Z PROWADZĄCYM!

2. Scenariusze zajęć dotyczących rozwoju kompetencji społecznych

Gdy dokonaliśmy już pomiaru poziomu danej kompetencji społecznej (przy wykorzystaniu testów zamieszczonych w pierwszej części opracowania) i dokładnie omówiliśmy wynik testu z uczniem podczas indywidualnych konsultacji, możemy rozpocząć pracę nad jej kształtowaniem.

Poniżej prezentujemy Państwu scenariusze 4 warsztatów kształtowania kompetencji miękkich - odpowiadające kształtowaniu kompetencji: “pracować w zespole”, “przewodzić innym osobom”, “wypracować kompromis” oraz “wspierać współpracowników”.

Scenariusze zostały opracowane przez polskich i niemieckich ekspertów podczas spotkań projektowych.

I. WARSZTAT ROZWOJU KOMPETENCJI “PRACOWAĆ W ZESPOLE”

Grupa docelowa: uczniowie w wieku 14-20 lat (min. 15 osób).

Cele:

1. Zrozumienie na czym polega praca zespołowa i jakie daje korzyści.
2. Praktyczne rozwijanie umiejętności współdziałania w grupie.
3. Tworzenie warunków sprzyjających wspólnej pracy.
4. Doskonalenie umiejętności komunikacyjnych i wzajemnego zrozumienia.

Metody: burza mózgów, metoda projektu - praca w grupach (gra “Trzy kaski”, ćwiczenie “Czy pamiętasz?”, ćwiczenie “Milcząca burza mózgów”).

Czas trwania: 1 godzina lekcyjna.

Przebieg zajęć

I. Wprowadzenie (około 5 minut)

Burza mózgów - “Czym dla ciebie jest praca zespołowa?, Jakie są cele rozwoju zespołu?”.

Prowadzący dyskusję udziela głosu uczestnikom.

II. Ćwiczenie “Czy pamiętasz?” (około 15 minut)

źródło: <https://gorzenska.com/2017/04/02/budowanie-zespołu-i-uczenie-współpracy-proponowane-ćwiczenia/>

Prowadzący przygotowuje 30 niedużych rekwizytów oraz ręcznik. Rzeczy układa na podłodze i daje 5 minut grupie na dokładne obejrzenie ich. Po upływie pięciu minut zakrywa rzeczy i prosi każdego ucznia, by indywidualnie, bez niczyjej pomocy, spisał na kartce jak najwięcej rzeczy, które zapamiętał. Daje na to 5 minut, a następnie dzieli uczniów na 4-5 osobowe grupy i prosi ich o stworzenie wspólnej listy rzeczy również w ciągu 5 minut. Na koniec każda z grup odczytuje swój spis, a prowadzący pokazuje co leży pod ręcznikiem.

Zadanie ma na celu pokazanie, że w grupie można działać więcej.

Pytania do grupy:

Dlaczego indywidualna praca nie była tak efektywna - miałeś mniej odpowiedzi niż po tym, jak pracowałeś w grupie?

III. Gra “Zabawa w trzy kaski” (około 15 minut)

źródło: opracowanie własne partnera ponadnarodowego

Geneza gry:

Gra jest wersją popularnej zabawy w kapelusze - “zamiana ról”.

Uczniowie wcielają się w rolę praktykanta, pracownika lub pracodawcy, a następnie wypisują obawy każdej ze stron.

“Trzy kaski” nawiązują do technicznego profilu szkoły (odpowiednik kolorów w hierarchii inżynierskiej) - z powodzeniem można zamienić symbolikę na inną, np. nożyczki, fartuch szefa kuchni.

Cel:

Celem gry jest pokazanie uczniom, że nie tylko oni obawiają się nowej sytuacji, także pracownicy i pracodawca muszą zmierzyć się z pewnym wyzwaniem.



Grupa docelowa:

- liczebność grupy: min. 15 osób - max. 30 osób,
- wiek uczestników: 15 lat - 20 lat.

Potrzebne materiały:

- 3 kartki papieru - żółta, niebieska i biała,
- nożyczki,
- tablica, flipchart, brystol - do zapisania rezultatów zadania.

Czas trwania: 15 minut.

Opis:

- Dzielimy grupę na 3-osobowe zespoły.
- W każdym zespole uczniowie losują kolor - niebieski, żółty lub biały.
- Informujemy uczniów o zasadach: wylosowany kolor oznacza rolę, w którą wciela się dany uczeń na 10 minut.

Uczeń “wkłada kask” - czapkę z papieru w odpowiednim kolorze.

BIAŁY - inżynierski, to kask szefa

NIEBIESKI - specjalisty, to kask pracownika firmy

ŻÓŁTY - kask praktykanta.

Każdy uczeń wypisuje co najmniej 10 obaw, wynikających z pojawienia się praktykantów w firmie, ale z perspektywy osoby, której rolę odgrywa.

Jaako podsumowanie każda z grup krótko prezentuje skatalogowane obawy.

Trzy kaski - karta pracy dla ucznia.

W poniższą tabelkę wpisz po 10 obaw każdej ze stron.
Masz na to 10 minut - do dzieła!



np. będę musiał dbać o
bezpieczeństwo kolejnej
osoby



np. będę musiał wykazać się
w praktycznych
rozwiązaniach



np. ktoś z zewnątrz będzie
oceniał moją pracę

IV. Ćwiczenie "Milcząca burza mózgów" (około 10 minut)

źródło: <https://gorzenska.com/2017/04/02/budowanie-zespołu-i-uczenie-współpracy-proponuje-cwiczen/>

To propozycja burzy mózgów, która uczy uważności i pracy zespołowej. Prowadzący dzieli uczniów na 4-5 osobowe grupy. Każdej grupie daje kartkę i długopis i prosi, by w milczeniu, nie odzywając się wykonali zadanie, jakim jest rozwiązanie problemu, np. przekonanie ludzi do segregowania śmieci. Każdy w grupie wpisuje swoje 3 propozycje, przekazując sobie nawzajem kartkę zgodnie ze wskazówkami zegara. Nie należy rozmawiać, ani powielać pomysłów poprzedników. Czas przeznaczony na wykonanie zadania to ok. 10 minut.

V. Podsumowanie (około 5 minut)

Po przeprowadzeniu trzech ćwiczeń grupowych prowadzący w formie krótkiego podsumowania omawia rezultaty pracy oraz samopoczucie uczestników - jakie zachowania pomagają w pracy w grupie, a jakie zachowania przeszkadzają w pracy w grupie.

II. WARSZTAT ROZWOJU KOMPETENCJI “WYPRACOWAĆ KOMPROMIS”

Grupa docelowa: uczniowie w wieku 14-20 lat (min. 15 osób).

Cele:

1. Poznanie podstawowych metod rozwiązywania konfliktów.
2. Uzasadnienie potrzeby rozwiązywania konfliktów.

Metody: pogadanka wprowadzająca, praca indywidualna (test “Autodiagnoza stylu rozwiązywania konfliktów”), film, praca w grupach, mini wykład, burza mózgów.

Czas trwania: 1 godzina lekcyjna.

Przebieg zajęć:

I. Wprowadzenie (około 5 minut)

źródło:http://lckziu.pl/kompetencje-mlodziezy/wp-content/uploads/2014/11/Scenariusze_do_kszaltownia_kompetencji_KPSiOMZ.pdf

Prowadzący zapisuje na tablicy i omawia cztery strategie rozwiązywania konfliktów.

- Zwycięzca-pokonany - jedna strona konfliktu zyskuje wszystko, a druga zostaje całkowicie pokonana. Cechą tej strategii jest wykorzystywanie atrybutów przewagi np. siły fizycznej, władzy, autorytetu.
- Pokonany-pokonany - obie strony konfliktu nie ponoszą satysfakcji, mimo że chcą za wszelką cenę wygrać ponoszą straty.
- Kompromis - inaczej ugoda, występująca na skutek wzajemnych ustępstw, satysfakcjonuje wszystkie strony konfliktu. Aby zastosować tą strategię konieczna jest dobra wola obu stron. Nie w każdej sytuacji jest to strategia właściwa - szczególnie, gdy możliwe jest lepsze rozwiązanie.
- Zwycięzca-zwycięzca - najbardziej pożądana ze strategii, w której obie strony konfliktu nastawiają się na współpracę, bez liczenia na kompromis.

II. Ćwiczenie “Autodiagnoza stylu rozwiązywania konfliktów” (około 10 minut)

źródło: H. Hamer, „Rozwój umiejętności społecznych”, Przewodnik dla nauczyciela, W-awa 1999, s. 171 – 173

Uczniowie samodzielnie rozwiązują test “Autodiagnoza stylu rozwiązywania konfliktów” (załączony poniżej). Na końcu testu umieszczona została informacja dotycząca interpretacji wyniku - każdy z uczniów może samodzielnie zinterpretować otrzymany wynik.

Po rozwiązaniu testu prowadzący pyta grupę ile osób charakteryzuje konkretny styl rozwiązywania konfliktu - “współpraca”, “kompromis”, “walka”, “unikanie”, “uleganie” (można np. zapisać na tablicy zliczone głosy).

AUTODIAGNOZA STYLU ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW.

Instrukcja:

Przy każdym stwierdzeniu napisz "TAK" - jeśli najczęściej tak właśnie postępujesz w sytuacjach społecznych, a "NIE" - jeśli takie zachowanie jest Ci obce lub nie wiesz o co chodzi.

Jeśli opisane poniżej zachowania występują u Ciebie raczej rzadko - także napisz "NIE".

POWODZENIA!

1. STARAM SIĘ UNIKAĆ KONFLIKTÓW, BO NIE LUBIĘ SIĘ DENERWOWAĆ.
2. W KONFLIKTOWYCH SYTUACJACH ZWYKLE USTĘPUJĘ.
3. DAŻĘ DO TAKICH ROZSTRZYGNIEĆ KONFLIKTU, Z KTÓRYCH WSZYSCY SĄ ZADOWOLENI.
4. ZAZWYCZAJ TWARDO WALCZĘ O SWOJE.
5. CZĘSTO PODPORZĄDKOWUJĘ SIĘ INNYM LUDZIOM.
6. WYCOFUJĘ SIĘ Z TRUDNYCH SYTUACJI.
7. UMIEM WSPÓLPRACOWAĆ TAKŻE Z LUDŹMI, KTÓRZY MAJĄ ODMIENNE ZDANIE.
8. DAŻĘ DO UGODY, NAWET, WTEDY KIEDY OGARNIA MNIE WŚCIEKŁOŚĆ.
9. ZWYKLE STARAM SIĘ UDOWODNIĆ LUDZIOM, ŻE MAM RACJĘ.
10. CZĘSTO ULEGAM, ŻEBY NIE PROWOKOWAĆ NASILENIA KONFLIKTU.
11. KIEDY INNI SIĘ KLÓCĄ, NAJCZĘŚCIEJ SIEDZĘ CICHU.
12. BARDZO LUBIĘ WYGRYWAĆ W KONFLIKTACH.
13. W SYTUACJACH KONFLIKTOWYCH AKTYWNIIE DAŻĘ DO KOMPROMISU.
14. USTĘPUJĘ, GOY WIDZĘ, ŻE INNI TEŻ TO CZYNIA.
15. JAKO OSOBA MĄDRZEJSZA USTĘPUJĘ TYM MNIEJ DOJRZAŁYM.

16. WSPÓŁPRACUJĘ Z LUDŹMI, BO JESTEM ZDANIA, ŻE TO NAJLEPSZY SPOSÓB NA ROZWIĄZANIE KONFLIKTU.
17. ELIMINUJĘ KONFLIKTY PRZEZ POSZUKIWANIE ROZWIĄZAŃ, SATYSFAKCUJĄCYCH OBE STRONY.
18. UCIEKAM OD TRUDNYCH SYTUACJI, BO ZA DUŻO MNIE TO KOSZTUJE (KOSZT EMOCJONALNY).
19. LUBIĘ OSTRE STARCIA.
20. RZADKO OTWARCIE WYPOWIADAM WŁASNE ZDANIE.
21. OKAZUJĘ CZASEM POKORĘ.
22. WSPÓLNIE Z PARTNEREM (PARTNERKĄ) STARAM SIĘ ZNALEŹĆ NAJLEPSZE WYJŚCIE Z KONFLIKTOWEJ SYTUACJI.
23. WALCZĘ, BO UWAŻAM, ŻE INACZEJ INNI MNIE ZNISZCZA.
24. Z AGRESJĄ LUDZI ZWYKLE RADZĘ SOBIE PRZEZ ZNALEZIENIE PŁASZCZYŻNY POROZUMIENIA.
25. UMIEM ULEGAĆ.



KLUCZ DO AUTODIAGNOZY STYLU ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

- Należy podkreślić poniżej, przy numerach stwierdzeń odpowiedzi "TAK".

WSPÓŁPRACA: 3,7,16,17,22

KOMPROMIS: 2,8,13,14,24

WALKA: 4,9,12,19,23

UNIKANIE: 1,6,11,18,20

ULEGANIE: 5,10,15,21,25

- Należy teraz policzyć ile razy podkreśliłeś(-łaś) "TAK" przy poszczególnych stylach rozwiązywania konfliktów.

Wynik od 0 do 3 jest przypadkowy.

Wynik od 4 do 5 punktów oznacza skłonność do stosowania tego stylu rozwiązywania konfliktów.

Nie uda się niestety, określić na podstawie uzyskanych wyników, czy dany styl jest stosowany odpowiednio do sytuacji; nad tym trzeba zastanowić się samodzielnie.

Jeśli charakteryzuje Cię jeden lub dwa style (po 4 lub 5 punktów) to za mało, by poradzić sobie w różnych konfliktowych sytuacjach.

Najlepiej, gdy potrafisz stosować wszystkie style rozwiązywania konfliktów, ale gdyby miały być to tylko trzy, to najlepiej te, które tworzą triadę skuteczności, czyli: współpraca, kompromis i walka.

III. Prezentacja filmu dotyczącego rozwiązywania konfliktów (około 15 minut)

Prowadzący wyświetla film “Paweł i Gaweł w jednym stali domu - czyli o mediacji i rozwiązywaniu sporów” (około 3 minuty).

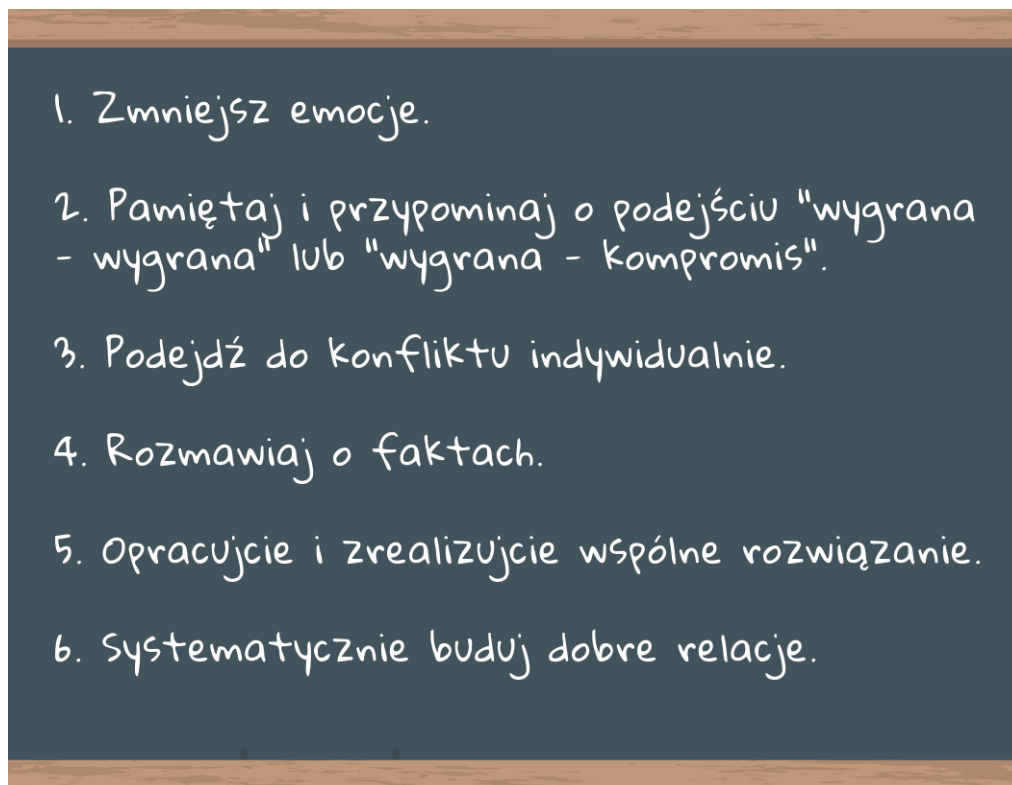
źródło: <https://www.youtube.com/watch?v=zf6hJ9I9gYY>

Po prezentacji filmu prowadzący dzieli klasę na grupy - każda z grup tworzy własną definicję słów “mediacja” oraz “kompromis”, a następnie wypisuje cechy dobrej ugody (około 7 minut).

Następnie grupy prezentują na forum skatalogowane cechy dobrej ugody.

IV. Mini wykład - “Jak rozwiązywać konflikty w grupie?” (około 10 minut)

Prowadzący zapisuje na tablicy 6 rad dla lidera grupy dotyczących rozwiązywania konfliktów.



Następnie w formie wykładu-prezentacji omawia każdą z zapisanych rad.
Materiały dla prowadzącego:

źródło: <https://prawdziwyskarb.pl/lekcja-3-14-jak-rozwiazywac-konflikty-wszystkie-strony-wygrywaja/>

Ad 1. “Zmniejsz emocje.”

Bardzo często pierwszym etapem w rozwiązywaniu konfliktów powinno być zmniejszenie emocji.

Może, zanim zaczniemy rozmowę o konflikcie, warto zrobić wspólnie coś przyjemnego, np. powspominać sukcesy, pójść do kina, powiedzieć komplement, pograć w siatkówkę, pobawić się w jakąś grę (oczywiście z żoną będziesz wykonywał inne wspólne czynności niż z szefem w pracy). Nie traktujmy tej aktywności jako ucieczki od problemu, ale jako pewnego rodzaju przygotowanie. Jeśli poziom negatywnych emocji w relacji będzie zbyt duży nie uda się nam konstruktywnie rozwiązać problemu.

Ad 2. “Pamiętaj i przypominaj o podejściu “wygrana-wygrana” lub “wygrana-kompromis”.”

Podejdź do rozwiązywania konfliktu z myślą o tym, że nie może to być okazja do pokazania komuś kogo nie lubisz swojej wyższości (podejście “wygrana-przegrana” - ja zyskuję, on traci).

Przy rozwiązywaniu konfliktu warto podchodzić do każdej ze stron z przekonaniem, że w jakiś sposób „ma rację”. Nie oznacza to, że będziemy akceptować negatywne zachowania kolegi czy przyjaciela, twierdząc, że ma rację, ale postaramy się zrozumieć o co mu chodzi, czy może np. doświadcza trudności w relacjach w pracy lub w szkole i przynosi je do domu, bądź na odwrót: swoje trudności z domu przynosi do szkoły lub pracy, może właśnie kogoś rzuciła dziewczyna i gniew na nią przenosi na inne dziewczyny w zespole, a może osoba powodująca konflikty ma inne uwarunkowania, o których nie wiemy.

Ad 3. “Podejdź do konfliktu indywidualnie.”

Zacznij rozwiązywanie konfliktu do osobistej rozmowy. Zapytaj o co chodzi drugiej osobie, co się wydarzyło w jej przekonaniu, zapoznaj się ze sprawą, poznaj potrzeby drugiej osoby. Może wielki konflikt pomiędzy wami wynika po prostu z jakiegoś drobnego nieporozumienia, a nakręciły go negatywne wzajemne emocje? Może

wystarczy jedynie wyjaśnić to nieporozumienie? Na pewno ważne jest po prostu zapoznać się z tym, co myśli każda ze stron.

Ad 4. "Rozmawiaj o faktach."

Wiadomo, że w trakcie rozwiązywania konfliktu pojawią się emocje, dlatego jednym ze sposobów ich redukcji i rzeczowego rozwiązywania konfliktu jest rozmowa tylko o faktach i zachowaniach, a nie opiniach i cechach. Np. jeśli ktoś mówi: „Bo Kaśka jest zawsze taka wyniosła i wywyższa się nad innych”, poproś o podanie konkretnych zachowań, które by o tym świadczyły, np. „Wczoraj Kasia powiedziała, że z takimi niskimi osobami jak ja, ona nie będzie rozmawiać”. Takie podejście do tematu przeciwdziała również wzajemnemu obrażaniu się stron i opisuje to co się wydarzyło (z czym wszyscy powinni się zgodzić), a nie opinie (w kwestii której strony konfliktu mogą być podzieleni).

Ad 5. "Opracujcie i zrealizujcie wspólnie rozwiązanie."

Kiedy już zdiagnozujemy i opiszemy nasz problem (bo to konflikt jest problemem, a nie druga strona), należy przystąpić do jego rozwiązywania. Pytamy wtedy: „jakie mamy pomysły na rozwiązanie naszego problemu?”, „czy masz jakieś pomysły?”. Zapisujemy kilka pomysłów, a następnie krytycznie się im przyglądamy i wybieramy rozwiązanie, które będzie dobre dla wszystkich stron. Ważne jest również wzajemne przeproszenie się i zobowiązanie do realizacji powziętego rozwiązania.

Ad 6. "Systematycznie buduj dobre relacje."

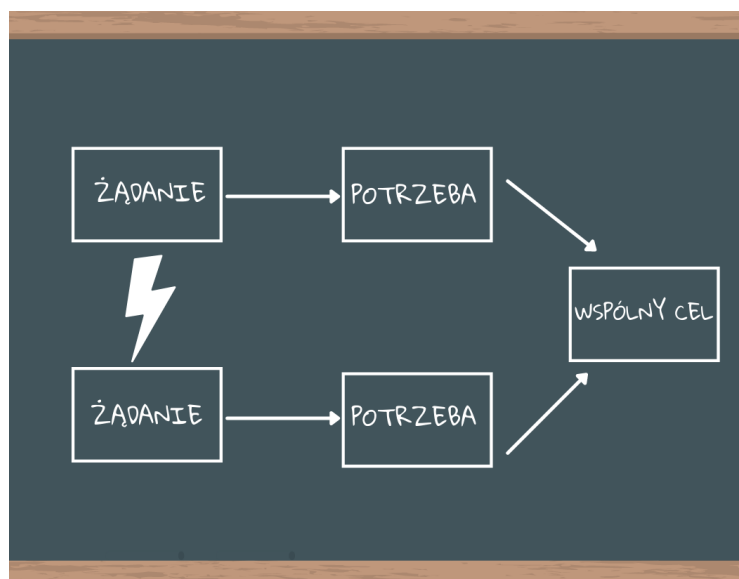
Oczywiście lepiej zapobiegać niż leczyć, dlatego najlepszą drogą do rozwiązywania konfliktów w jakiegokolwiek relacji jest ich zapobieganie, a najlepszym zapobieganiem konfliktów jest systematyczne budowanie wspólnej relacji i komunikacji, wspólny ambitny cel, dobry podział zadań i wzajemne przestrzeganie ustalonych wspólnie zasad. Jeśli nasza relacja będzie miała ambitny cel, którego realizacja będzie sprawiała wszystkim radość i będzie wykorzystywała ich talenty (dobry podział zadań), to nawet jeśli w naszej relacji będą pojawiać się jakieś nieporozumienia, to będą szybko rozwiązywane, bo wspólny cel będzie ku temu dawał siłę motywacyjną.

Takie podejście pozwala nam również zauważyć, że naprawdę ważne sprawy są ważne, a niekoniecznie pilne.

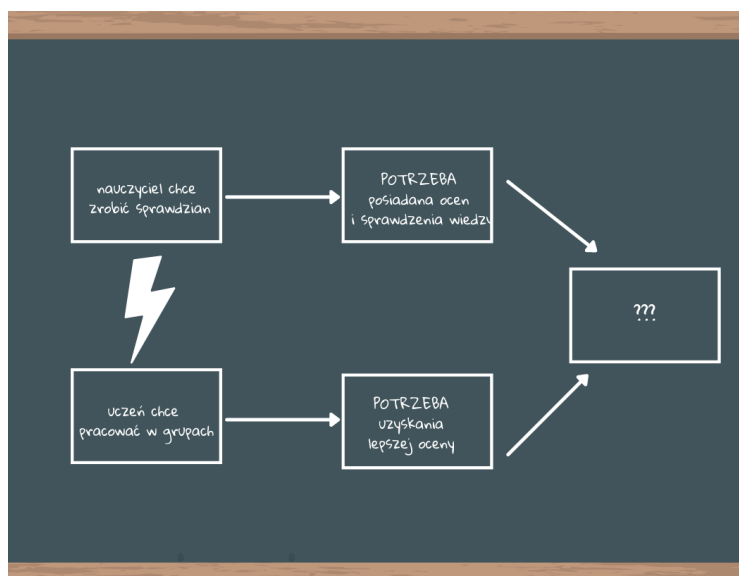
VI. Podsumowanie (około 5 minut)

Podsumowanie - ćwiczenie „chmurka TOC”, czyli zastanowienie się jakie potrzeby leżą u podłoża żądań każdej ze stron, a następnie wyprowadzenie z tych potrzeb wspólnego celu.

Prowadzący zapisuje na tablicy uproszczoną „chmurkę TOC”



np.



III. WARSZTAT ROZWOJU KOMPETENCJI “PRZEWODZIĆ INNYM OSOBOM”

Grupa docelowa: uczniowie w wieku 14-20 lat (min. 15 osób).

Cele:

1. Poznanie najważniejszych różnic między przywództwem a kierowaniem.
2. Scharakteryzowanie przywódcy.
3. Praktyczne zaznajomienie ze stylami kierowania.

Metody: burza mózgów, dyskusja, praca w grupach (praca z tekstem), mini wykład.

Czas trwania: 1 godzina lekcyjna.

Przebieg zajęć:

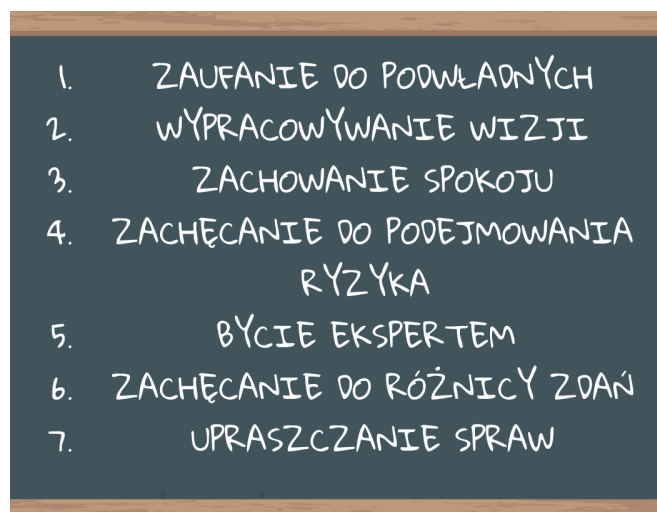
I. Wprowadzenie (około 5 minut)

Prowadzący rozpoczyna burzę mózgów:

- “Czym jest przywództwo?”
- “Czym się różni przeciętny menedżer od przywódcy, lidera?”
- “Jakie cechy powinien mieć przywódca?”.

II. Ćwiczenie “Elementy przywództwa” (około 10 minut)

Prowadzący zapisuje na tablicy kluczowe elementy przywództwa:



Następnie wspólnie z grupą w formie dyskusji/burzy mózgów ustala kolejność (“hierarchię”) elementów.

III. Ćwiczenie “Umiejętności interpersonalne przywódcy-managera” (około 15 minut)

źródło: <https://static.epodreczniki.pl/portalf/res/RqNuu26Zaxfs1/1/NAmK2ZKVMPPfb3kPP2g1Z9bMTBJ4zcBUkScenariusze-lekcji.pdf>

Prowadzący dzieli uczniów na 5-cio osobowe grupy.
Każda z grup otrzymuje kartkę z zadaniem:

Przeczytajcie uważnie, poniższy tekst, a następnie wypiszcie “umiejętności interpersonalne przywódcy-managera”, jakie wykorzystał Piotr - kierownik działu marketingu.

Postarajcie się wypisać jak najwięcej umiejętności!
Na wykonanie zadania macie 10 minut.

Piotr obudził się o szóstej. Zastanowił się, że dzisiaj czwartek i czeka go poważne spotkanie z szefem dużego zakładu fotograficznego. Podczas rozmowy telefonicznej zorientował się, że firma nie jest zadowolona ze współpracy z firmą konkurencyjną, sprzedającą akcesoria fotograficzne. Czeką go niezłe wyzwania, które może zakończyć się świetnym kontraktem. Wczoraj poprosił jednego z pracowników, zajmującego się obsługą klientów żeby przygotował mu aktualną ofertę produktów fotograficznych, dostał ją na maila i zapoznał się z nią dokładnie. Musi się odpowiednio ubrać. Wyjął z szafy elegancki garnitur, niebieską koszulę i odpowiedni krawat. Wszystko to przygotował poprzedniego wieczoru. Dojechał do firmy na ósmą, przywitał się z sekretarką, która przekazała mu korespondencję. Przeanalizował ją i jak co dzień, oczekiwał pracowników swojego działu na spotkanie. Codziennie, wypracował sobie taki styl pracy, spotykał się z pracownikami żeby przeanalizować efekty pracy z poprzedniego dnia i zaplanować pracę na najbliższy czas. Pracownicy zebrali się w gabinecie, na spotkanie nie stawił się Adam, który miał zrelacjonować efekty wczorajszego wyjazdu na targi fotograficzne. Nikt nie znał powodów nieobecności Adama. Telefon Adama również nie odpowiadał. Na dzisiaj Adam miał wyznaczone spotkanie w salonie samochodowym - miał zrobić zdjęcia do folderu. Spotkanie odbyło się bez Adama. Zostały omówione różne kwestie. Pozostał problem zrobienia zdjęć w salonie. Ponieważ Adam był na rozmowach z szefem salonu, ustalił koszty, potrzeby zleceniodawcy, nieprofesjonalne byłoby odwoływać takie spotkanie, tym bardziej, że salon przygotował ekspozycję, wypożyczając na jeden dzień zabytkowe eksponaty. Co tu robić? - Piotr nie ukrywał

zdenerwowania. Wykorzystując obecność współpracowników poprosił ich o pomoc w rozwiązaniu problemu. Okazało się, że kolega Adama, współpracujący z nim zna szczegóły ustaleń dotyczących sesji fotograficznej. Należało tylko znaleźć fotografa. Piotr przypomniał sobie, że pośród jego klientów, posiadających zakład foto jest niezły fotograf, który interesuje się starymi samochodami i motoryzacją i jeździ na pokazy starych samochodów. Spotkanie umówione wczoraj zbliżało się. Po przeanalizowaniu dzisiejszych obowiązków zlecił wykonanie zadania Adama koleżance, która mogła przesunąć swoje zadania na jutro. Piotr wyszedł z biura zadowolony, że udało mu się rozwiązać problem. Spotkanie z szefem salonu, przebiegło pomyślnie, wynegocjowano korzystne warunki dla obu stron. Piotr przyjechał do firmy. Okazało się, że pojawił się Adam. Piotr wezwał go do gabinetu poprosił o wyjaśnienia przyczyny nieobecności w pracy. Okazało się, że Adam zapomniał o dzisiejszej sesji w salonie samochodowym i ponieważ wrócił z targów w nocy, czuł się usprawiedliwiony swoim spóźnieniem. Piotr wysłuchał wyjaśnień Adama i udzielił mu reprymendy, w której okazał swoje niezadowolenie z niewypełnienia jednego z obowiązków, powiedział, że takie zachowanie jest niedopuszczalne godzi w solidność firmy. Adam przyjął słowa Piotra i zobowiązał się do zapisywania w kalendarzu spotkań i wykazywania większej solidności w pracy.

Po około 10 minutach każda z grup prezentuje na forum skatalogowane umiejętności interpersonalne przywódcy-managera.

IV. Mini wykład - “Od menedżera do lidera: czyli zasady budowania autorytetu.” (około 10 minut)

źródło: <https://docplayer.pl/16199851-Szkolenia-menedzerskie-dla-pracownikow-administracji-rzadowej-bedacych-w-grupie-wiekowej-45-efektywne-przywodztwo-skrypt.html>

Prowadzący zapisuje na tablicy zasady dotyczące budowania autorytetu przywódcy:

ROZWIJAJ PEWNOŚĆ SIEBIE I KONSEKWENCJĘ POPRZEZ OSIĄGANIE MAŁYCH CELÓW, A NASTĘPNIE DŁUGOFALOWYCH.

ROZWIJAJ „TROSKE O LUDZI”. NAUCZ SIĘ NP. OKAZYWAĆ UCZUCIA I ZAPAMIĘTAJ NIE TYLKO IMIONA LUDZI, Z KTÓRYMI PRACUJESZ, ALE I ICH ZAINTERESOWANIA, NAJWAŻNIEJSZE DLA NICH MOTYWATORY, ICH OSIĄGNIĘCIA.

POGLEBIAJ WIEDZĘ Z ZAKRESU SWOJEJ SPECJALNOŚCI.

ROZWIJAJ UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE -W MOWIE, PIŚMIE, ZA POMOCĄ AKTYWNEGO SŁUCHANIA I ARGUMENTOWANIA, ABY BYĆ PRZEKONUJĄCYM.

WYKORZYSTUJ RÓŻNORODNE SPOSOBY ODDZIAŁYWANIA NA LUDZI: PERSWAZJĘ, JĘZYK KORZYŚCI, BUDOWANIE DOBREJ ATMOSFERY, HUMOR.

DAWAJ DOBRY PRZYKŁAD. STAWAJ SIĘ WZOREM DO NAŚLADOWANIA.

„WYCHOWUJ” NASTĘPCÓW, PRZEKAZUJĄC IM UPRAWNIENIA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA RÓŻNE ZADANIA.

BĄDŹ DORADCĄ (ALE NIE „POUCZAJĄCYM”). UMOŻLIWIJ WYMIANĘ INFORMACJI, DORADZAJ, WSPIERAJ I ZACHĘCAJ INNYCH.”

Po zapisaniu na tablicy najważniejszych zasad prowadzący pyta grupę jakie jeszcze wytyczne można dopisać do listy.

V. Podsumowanie (około 5 minut)

Otwarta dyskusja “Jakich znasz dobrych liderów?” - odpowiedź uzasadnij podając cechy, które posiadają.

IV. WARSZTAT ROZWOJU KOMPETENCJI “WSPIERAĆ WSPÓŁPRACOWNIKÓW”

Grupa docelowa: uczniowie w wieku 14-20 lat

Cele:

1. Poznanie korzyści płynących z okazywania wsparcia.
2. Praktyczne zaznajomienie ze wskazówkami jak stać się dobrym członkiem grupy lub liderem okazującym wsparcie.
3. Ćwiczenie umiejętności współpracy w grupie.

Metody i formy pracy: dyskusja, praca w grupach, mini wykład, burza mózgów.

Czas trwania: 1 godzina lekcyjna.

Przebieg zajęć:

I. Wprowadzenie (około 5 minut)

Prowadzący rozpoczyna zajęcia od pogawędki “Czym jest język osobisty?”.

Następnie prosi uczniów, aby zapisali na kartce komunikaty osobiste, np.

- “jest mi smutno, gdy...”,
- “chcę, żebyś...”,
- “przeszkadza mi, gdy...”,
- “jest mi przyjemnie, kiedy...”,
- “to sprawiło mi przykrość”,
- “potrzebuję...”.

Jakie są korzyści z używania zapisanych komunikatów?

Używając języka osobistego sprawiamy, że odbiorca może zobaczyć, jaki wpływ mają na nas jego działania, co często pozwala nie tylko uniknąć konfliktu, ale również jasno określić granice i potrzeby w kontakcie.

II. Ćwiczenie (około 15 minut)

Prowadzący zapisuje na tablicy podane przez uczniów odpowiedzi na pytanie - jakie znacze sytuacje, w których można okazać wsparcie? (około 5 minut).

Następnie dzieli klasę na grupy, w których uczniowie odgrywają scenkę dotyczącą wybranej sytuacji zapisanej na tablicy.

Celem zadania jest wykorzystanie języka osobistego.

III. Mini wykład - “Jak wspierać konstruktywnie a czego unikać?” (około 15 minut)

źródło: <https://wetalk.pl/blog/madre-wsparcie-czyli-jak-wspierac-w-trudnych-sytuacjach/>

Dając rady, czujemy się lepiej i staramy się przejąć kontrolę nad sytuacją. Często trudno nam też wytrzymać uczucie bezsilności, które towarzyszy osobie z problemem i przy okazji nam. Intencje mamy więc dobre, natomiast „dobre rady” mogą wywołać u drugiej osoby tylko poczucie lekceważenia problemu, a u nas samych wpędzają w poczucie winy i frustracji.

6 wskazówek - jak wspierać osobę w trudnych chwilach:

1. Wysłuchaj - pokaż, że to potrafisz i nie przerywaj rozmówcy. Dzięki temu druga osoba będzie mogła się przed Tobą w pełni otworzyć. Kiedy czujemy, że ktoś nas słucha, automatycznie zaczynamy bardziej akceptować nasze emocje, bo stają się nam bliższe.
2. Pokaż, że jesteś - czasami wystarczy po prostu być. Pokaż, że ten ktoś jest ważny i może na ciebie liczyć.
3. Staraj się zrozumieć - nie chodzi o to, by cały czas powtarzać „rozumiem”, tylko empatycznie pokazać, że wiesz, jaką trudność przeżywa człowiek obok.
4. Okazuj pełną akceptację - pokaż, że w pełni akceptujesz, to czego ta osoba doświadcza. Możesz powiedzieć: „emocje, które teraz przeżywasz, są całkowicie normalne w jej sytuacji”. Dzięki temu pozwolisz bez obaw i swobodnie wyrażać emocje.
5. Zapytaj, jak możesz pomóc - często osoba doświadczająca trudnej sytuacji, wie, co na tę chwilę może jej pomóc. Zanim zaczniesz na siłę rozwiązywać jej problem, zapytaj.
6. Szanuj swoje emocje - ludzkie problemy bywają bardzo trudne i nie każdy jest w stanie sobie z nimi poradzić. Jeśli czujesz, że problem jest zbyt duży i złożony, rozważ pokierowanie osoby do specjalisty.

Czego należy unikać, gdy rozmawiasz z osobą w trudnym dla niej momencie:

1. Umniejszanie - jedną z najgorszych rzeczy, jakie możesz zrobić, to powiedzieć: „nic się nie stało”, „spokojnie”, „ale masz problemy” itp. W taki sposób komunikujesz osobie, że jej problem jest wyolbrzymiony, a towarzyszące mu emocje się nie liczą.
2. Zmiana tematu - bądź ostrożny przy zmianie tematu. Jeśli wcześniej wysłuchałeś i wsparłeś, to zmiana na przyjemniejszy temat jest w porządku, o ile tylko czujesz, że ta osoba jest gotowa. Kiedy jednak od razu zmieniasz temat na inny, lekceważysz jej problem.
3. Zachęcanie do używek - proponowanie wspólnej imprezy i picia alkoholu nie jest dobrym pomysłem. Pamiętaj, że to chwilowa przyjemność, która nie zlikwiduje problemu, tylko go na chwile przyćmi, a często nawet pogłębi.
4. Powtarzanie: „Myśl pozytywnie” - bardzo trudno myśleć pozytywnie, gdy przeżywa się kryzys. Dając taki komunikat, pokazujesz osobie, że nie rozumiesz jej trudnej sytuacji i dodatkowo wymagasz od niej określonych emocji.
5. Udzielanie niechcianych rad - staraj się unikać udzielania rad, jeśli nie zostałeś o to poproszony.

Pamiętaj - pomoc innym nie jest trudna. Wymaga od nas empatii i zrozumienia, ale przede wszystkim chęci. Sztuka wsparcia wymaga empatii i odpowiedniego podejścia.

IV. Praca w grupie/burza mózgów (około 5 minut)

Powracamy do odegranych scenek i wspólnie z grupą zastanawiamy się jak teraz można zareagować, znając zasady dobrego wspierania.

V. Podsumowanie (około 5 minut)

Zapisz na kartce jedną zasadę, której będziesz używał okazując wsparcie koledze w tym tygodniu. Pamiętaj, żeby wykorzystać ją w rzeczywistości!

Podsumowanie, czyli Co dalej?

Uczeń, który ukończył **SZKOŁĘ PRZYSZŁYCH LIDERÓW W SPOŁECZEŃSTWIE I NA RYNKU PRACY** posiada wyższy poziom kompetencji społecznych i umiejętności miękkich w zakresie pracy w grupie, wypracowania kompromisu, przywództwa oraz wspierania współpracowników (wśród grupy uczestników, na których rozwiązanie było testowane wzrost poziomu kompetencji wynosił średnio 10-15 p.p. dla każdej z kompetencji - 35 uczniów Zespołu Szkół Chłodniczych i Elektronicznych w Gdyni).

Cztery powyżej wymienione kompetencje są wytypowane przez niemieckich pracodawców jako pożądane i kluczowe do świadomego funkcjonowania w środowisku zawodowym.

Należy jednak pamiętać, że ukończenie 16 godzinnego kursu nie wystarczy do ich pełnego rozwoju - jest to początek drogi pedagogiczno-doradczej. Sytuacją optymalną jest praca nad rozwojem wszystkich 15 kompetencji sklasyfikowanych przez ESCO (kategoria "Interakcje społeczne" w ramach "Umiejętności i kompetencje przekrojowe"). Przyjmując wariant czasowy proponowany przez partnera ponadnarodowego na testowanie poziomu, przeprowadzenie warsztatów kształtujących oraz ewaluację potrzeba łącznie 60 jednostek lekcyjnych (2 lat szkolnych).

Program może być realizowany na godzinach wychowawczych i jest idealną propozycją dla szkół technicznych oraz branżowych, których uczniowie w trzeciej klasie odbywają praktyki zawodowe (zrealizowanie kompleksowego planu "Szkoła Przyszłych Liderów w Społeczeństwie i na Rynku Pracy" może nastąpić przed rozpoczęciem praktyk).

Kompetencje społeczne to obszar zaniedbywany w polskich szkołach. Współpraca z partnerem ponadnarodowym pokazała nam, że posiadanie umiejętności miękkich i pewnych kompetencji społecznych jest pożądane przez pracodawców i często może być bardziej przydatne niż fachowa wiedza techniczna, w którą wyposażamy naszych uczniów.

Warto, więc pracować nad znalezieniem kompleksowych rozwiązań do kształtowania ww. kompetencji.

My będziemy kontynuować opracowywanie kolejnych scenariuszy i testów, tak aby stworzyć kompletne rozwiązanie, z którego skorzystają nasi podopieczni.

Mamy nadzieję, że nasze rozwiązanie - przetransferowane z praktyki partnera ponadnarodowego przyczyni się do owocnej pracy.

POWODZENIA!

O AUTORKACH

DOROTA KOTWICKA

Doradca zawodowy, coach, pedagog, trener umiejętności miękkich, psychoterapeuta TSR oraz psychoterapii psychoanalitycznej.

Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w prowadzeniu warsztatów młodzieżowych, grup wsparcia i szkoleń dotyczących umiejętności miękkich, doradztwa zawodowego, komunikacji.

Jest współzałożycielem Gdyńskiej Sieci Doradców Zawodowych przy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej nr 1 w Gdyni, a także aktywnym członkiem Gdyńskiej Sieci Superwizyjno-Coachingowej przy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej nr 2 w Gdyni.

Autor publikacji i innowacji pedagogicznej dotyczącej doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży, współautor poradnika dla młodzieży "Wymiataj koronę" oraz programu profilaktycznego dotyczącego profilaktyki kryzysów psychicznych i samobójstw u młodzieży. Specjalista od niekonwencjonalnych technik szkoleniowych, a od obecnego roku również dyrektor Zespołu Szkół Chłodniczych i Elektronicznych w Gdyni - szkoły prężnie rozwijającej skrzydła, znanej w regionie jako otwartej na potrzeby młodzież

MARTA ŁOBODA

Pedagog, oligofrenopedagog, w trakcie studiów z psychologii dzieci i młodzieży, a także matematyk procesów decyzyjnych.

Posiada 5-letnie doświadczenie w prowadzeniu warsztatów, których głównymi odbiorcami są osoby młode, w tym przede wszystkim wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Jej otwartość, entuzjazm i zaangażowanie sprawiają, że ma bardzo dobry kontakt z młodzieżą, której poświęca dużo swojej energii i czasu.

Kocha niekonwencjonalne podróże, malowanie i długie spacerzy z psem.

Jeśli masz sugestie dotyczące naszej pracy, serdecznie zapraszamy do kontaktu:

dorota.kotwicka@instytutwiedzy.pl

oraz

marta.loboda@instytutwiedzy.pl

REDAKCJA

Monika Formańska-Żadkowska