



Training Guide



„Wsparcie Komisji Europejskiej przy powstaniu tej publikacji nie oznacza poparcia treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych .”

Wprowadzenie Niniejszy przewodnik szkoleniowy został zaprojektowany i opracowany w ramach projektu PINOLO („Szkolenie zawodowe bezrobotnych artystów”, numer projektu: 2020-1-UK01- KA204-079024).

Głównym celem projektu Pinolo jest wyposażenie niezniszczonych artystów w określone umiejętności, aby mogli zintegrować się ze światem biznesu, szczególnie w epoce post-chovid-19. Celem jest podniesienie ich umiejętności, a co za tym idzie, ich oporu w zatrudnieniu. Wsie uczestniczące to Wielka Brytania, Grecja, Cypr, Francja, Bułgaria, Polska i Hiszpania. Niniejszy przewodnik szkoleniowy opiera się na europejskich ramach ECVET. Ostatecznym celem przewodnika jest podniesienie możliwie najbardziej efektywnego poziomu wszystkich umiejętności związanych z przedsiębiorczością na rzecz bezrobotnych artystów. Kolejnym celem przewodnika jest podkreślenie znaczenia oceny, walidacji i uznawania efektów uczenia się w kontekście wiedzy, umiejętności i rywalizacji. Poradnik opiera się na zasadach sztuki w edukacji, aby wzbudzić zainteresowanie grupy docelowej, utrzymać ją w skupieniu i zapewnić poczucie bezpieczeństwa podczas szkolenia.

Ten przewodnik zawiera osiem (8) różnych modułów szkoleniowych. Każdy moduł szkoleniowy podzielony jest na trzy elementy:

- a) Program szkolenia
- b) ramy teoretyczne, tj
- c) Skrzynka narzędziowa.

Zawartość

Moduł szkoleniowy 1	5
1.1. Planowanie biznesowe - umiejętności i narzędzia	5
1.2. Mapowanie interesariuszy	10



1

Moduł szkoleniowy 1:

Jak zostać przedsiębiorcą

1.1. Planowanie biznesowe - umiejętności i narzędzia

Program szkolenia

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i samodzielność
● Zdefiniuj, czym jest przedsiębiorstwo społeczne i jak rozpocząć działalność gospodarczą ● Rozpoznać różne typy struktur zarządzania/prawnych ● Posiadać wiedzę na temat procedur i możliwości finansowania dotacji	● Stwórz jasne, uporządkowane „płótno” firmy	● Zidentyfikuj najodpowiedniejszą strukturę zarządzania dla swojej firmy ● Zidentyfikuj potencjalne możliwości finansowania

Ramy teoretyczne

Czym jest przedsiębiorstwo/społeczność społeczna?

Przedsiębiorstwo społeczne to podmiot ekonomii społecznej, którego głównym celem jest wywieranie wpływu społecznego, a nie generowanie zysków dla swoich właścicieli lub akcjonariuszy.

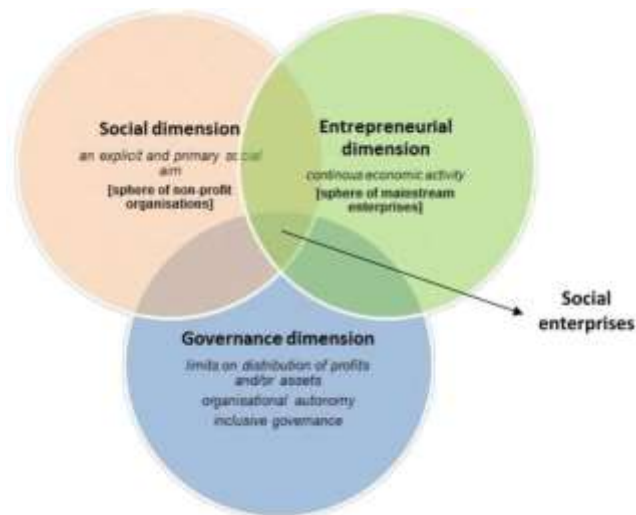
Działa poprzez dostarczanie na rynek towarów i usług w sposób przedsiębiorczy i innowacyjny, a uzyskane zyski wykorzystuje przede wszystkim na realizację celów społecznych. Zarządzana jest w sposób otwarty i odpowiedzialny i angażuje w szczególności pracowników, konsumentów i zainteresowane strony, na które wpływa jej działalność komercyjna. Definicja inicjatywy biznesowej przyjęta przez Komisję Europejską obejmuje trzy kluczowe wymiary przedsiębiorstwa społecznego, które zostały opracowane i udoskonalone w ciągu ostatniej dekady w oparciu o europejską literaturę naukową i polityczną:

■ Wymiar przedsiębiorczości, tj. zaangażowanie w ciągłą działalność gospodarczą, co odróżnia przedsiębiorstwa społeczne od tradycyjnych organizacji non-profit/SEO, które realizują cel społeczny i generują jakąś formę samowystarczalności, ale niekoniecznie prowadzą regularną działalność komercyjną

■ Wymiar społeczny, czyli główny i wyraźny cel społeczny, który odróżnia przedsiębiorstwa społeczne od głównego nurtu (dla zysku).

■ Wymiar zarządczy, czyli istnienie mechanizmów „blokujących” cele społeczne organizacji. Wymiar zarządzania zatem w dalszym ciągu wyraźnie odróżnia przedsiębiorstwa społeczne od przedsiębiorstw głównego nurtu i tradycyjnych organizacji non-profit/SEO.

Rysunek 1. Trzy wymiary przedsiębiorstw społecznych (Wilkinson 2015)



Na podstawie powyższych trzech wymiarów ustalono następujące kryteria podstawowe, które odzwierciedlają minimalne warunki, jakie organizacja musi spełnić, aby została sklasyfikowana jako przedsiębiorstwo społeczne zgodnie z definicją UE:

- Organizacja **musi zajmować się działalnością gospodarczą**: oznacza to, że musi angażować się w ciągłą działalność związaną z produkcją i/lub wymianą towarów i/lub usług.
- Tomusi **realizować wyraźny i podstawowy cel społeczny**: cel społeczny to taki, który przynosi korzyść społeczeństwu – dla kogo jest celem społecznym lub społecznym dobra wspólnego *powódna* działalność komercyjną, często w postaci wysokiego poziomu innowacyjności społecznej.
- Tomusi **mieć ograniczenia dotyczące podziału zysków i/lub aktywów**: celem takich limitów jest przedłożenie celu społecznego nad osiągnięciem zysku – zyski są głównie reinwestowane w osiągnięcie celów społecznych.
- Tomusi **być niezależni** tj. niezależność organizacyjna od państwa i innych tradycyjnych organizacji nastawionych na zysk.
- Tomusi **mieć zarządzanie włączające** tj. odzwierciedlanie misji przedsiębiorstwa poprzez partycypacyjne i/lub demokratyczne procesy decyzyjne i/lub skupianie się na sprawiedliwości społecznej.

Przedsiębiorstwo społeczne/biznes wspólnotowy w całej Europie

Przedsiębiorstwo społeczne w Europie to dynamiczny, zróżnicowany i przedsiębiorczy ruch obejmujący dążenie do nowych modeli biznesowych, które łączą działalność gospodarczą z misją społeczną i promowaniem wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Na rys. 2 przedstawiono „narodowe rodziny” przedsiębiorstw społecznych w Europie, ich cechy definiujące oraz ekosystem, w ramach którego następuje rozwój przedsiębiorstw społecznych. Chociaż w całej Europie rośnie zainteresowanie i zbieżność poglądów na temat cech charakterystycznych przedsiębiorstwa społecznego, zrozumienie i podejście do przedsiębiorstwa społecznego znacznie się różni w poszczególnych krajach (a czasem nawet w obrębie nich).

Nie ma jednej formy prawnej przedsiębiorstw społecznych. Wiele przedsiębiorstw społecznych działa w formie spółdzielni socjalnych, niektóre są zarejestrowane jako prywatne spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, niektóre są spółkami wzajemnymi, a wiele z nich to organizacje non-profit, takie jak towarzystwa emerytalne, organizacje pozarządowe, stowarzyszenia, organizacje wolontariackie, organizacje charytatywne czy fundacje. Pomimo swojej różnorodności, przedsiębiorstwa społeczne działają głównie w czterech obszarach:

Integracja pracy- szkolenie i integracja osób niepełnosprawnych i bezrobotnych

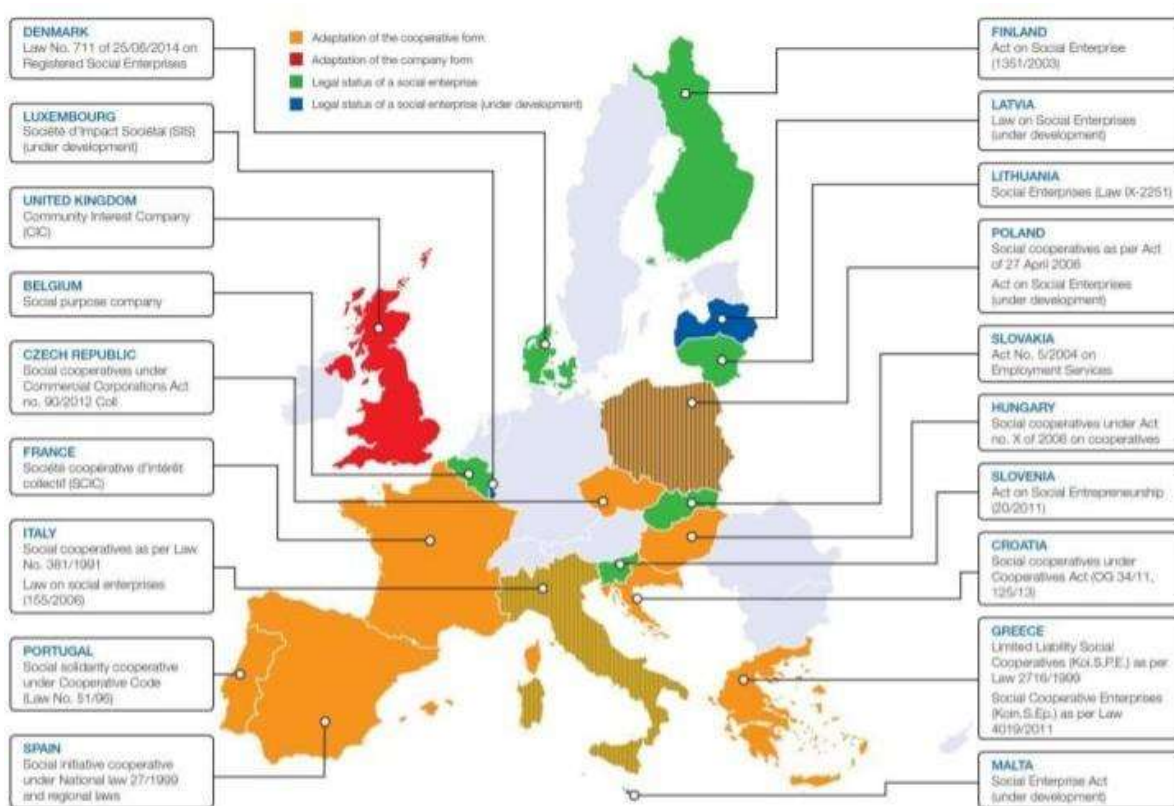
Zdrowie osobiste i opieka społeczna- zdrowie, dobre samopoczucie i opieka medyczna, kształcenie zawodowe, edukacja, zdrowie

usługi opieki nad dziećmi, usługi dla osób starszych lub pomoc dla osób w niekorzystnej sytuacji

Rozwój lokalny obszarów defaworyzowanych- przedsiębiorstwa społeczne na odległych obszarach wiejskich, programy rozwoju/rewitalizacji sąsiedztwa na obszarach miejskich, pomoc rozwojowa.

Inny- w tym recykling, ochrona środowiska, sport, sztuka, kultura lub ochrona zabytków, nauka, badania i innowacje, ochrona konsumentów i sport amatorski. (Wilkinsona 2015)

Rysunek 2. Mapa przedsiębiorstw społecznych i ich ekosystemów w Europie (Wilkinson 2015)



Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA: Tworzenie „płótna” biznesowego

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

Kanwa biznesowa powinna być żywym, oddychającym podręcznikiem dla przedsiębiorstwa społecznego i jest niezbędnym narzędziem przy ubieganiu się o finansowanie projektu/działania od inwestora. To ćwiczenie pomoże uczestnikom rozważyć kluczowe aspekty skutecznego modelu biznesu społecznego, w tym partnerstwa/relacje; finanse; zasobów i klientów, aby pomóc

zidentyfikować każdą szansę i potencjalne zagrożenie.

PROCEDURA KROK PO KROKU

1. Trener, który przedstawi krótki przegląd tego, czym jest przedsiębiorstwo społeczne/przedsiębiorstwo społeczne i jak działa – zasoby wizualne to dobry sposób na zaangażowanie wszystkich uczestników, np. pokazanie 3-minutowego filmu przedstawiającego odnoszące sukcesy kreatywne przedsiębiorstwo społeczne – link do projektu Canal Planter [Tutaj](#)
2. Trener wyjaśniający, jak wygląda kanwa biznesowa i wyjaśniający terminologię, korzystając z dostarczonej wersji szablonu w dużej skali – link [Tutaj](#)
3. Uczestnicy do wzięcia udziału w grupowej sesji burzy mózgów, zadawania pytań i używania karteczek do wypełnienia każdej sekcji szablonu trenera
4. Każdy z uczestników otrzyma szablon do wypełnienia w związku z ich własnymi kreatywnymi przedsiębiorstwami
5. Uczestnicy zostaną podzieleni na grupy 3/4 w celu omówienia/prezentowania swoich płócien, dzielenia się pomysłami i czerpania wsparcia w razie potrzeby.
6. Uczestnicy ponownie dołączą do grupy głównej, podzielią się i omówią swoje płótna biznesowe, a trener zachęci ich do zbiorowej i indywidualnej refleksji nad:
 - 1.) Czego nauczyłeś się z tego ćwiczenia?
 - 2.) Czy masz większą wiedzę na temat tego, jak stać się przedsiębiorczym społecznie?
 - 3.) Czy uważasz, że wsparcie innych uczestników było przydatne w zrozumieniu Twojego modelu biznesowego?

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Rozważ techniki VAK, aby wszyscy uczestnicy byli zaangażowani i czuli się włączeni – np. Krok 1 wspiera uczniów wzrokowo, Krok 2 opiera się głównie na słuchach, a Krok 3 zachęca do nauki kinestetycznej, ponieważ uczestnicy poruszają się fizycznie podczas wykonywania tej części ćwiczenia.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Uczestnicy mogą potrzebować glosariusza terminów uzupełniającego wyjaśnienia terminologii związanej z przedsiębiorczością społeczną. Można znaleźć dobre źródło [Tutaj](#).

Ocena

Dyskusja grupowa:

- 1) Jak się czujesz po tej aktywności?
- 2) Czy podobała Ci się ta aktywność? Która część była najbardziej przydatna?
- 3) Jak można ulepszyć tę działalność?

Dalsza lektura:

<https://www.the-sse.org/resources>

<https://www.socialenterprise.org.uk/>

Bibliografia:

Europejski Zamyślenie I społeczny przedsiębiorstwa. (2018).
[http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-](http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-gospodarka/przedsiębiorstwa_en)

[gospodarka/przedsiębiorstwa_en](http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-gospodarka/przedsiębiorstwa_en)

https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy-eu/social-enterprises_en [Dostęp

17.12.2021]

Wilkinson, C. (2015). Mapa przedsiębiorstw społecznych i ich ekosystemów w Europie. Raport syntetyczny. Komisja Europejska.

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK
EwjtoOGfzLzbAhVDDywKHxJEBjwQFgg0MAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fs
ocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D12987%26langId%3Den&usg=AOvVaw208j5XNIHo](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK
EwjtoOGfzLzbAhVDDywKHxJEBjwQFgg0MAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fs
ocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D12987%26langId%3Den&usg=AOvVaw208j5XNIHo)

1df2K3Ri4VtN

[dostęp 17.12.2021].

1.2. Mapowanie interesariuszy

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
• Rozpoznaj kluczowe czynniki i ludzi w realizacji projektów społecznych • Posiadać wiedzę na temat dostępu do finansów/funduszy • Określ, jak rozwiązywać problemy społeczne poprzez kreatywne projekty	• Stwórz jasną strategię wpływu społecznego • Kreatywnie dopasowuj finanse do możliwości • Zaprojektuj swoją ofertę dla propozycji/aplikacji – jak sformułować swoje pomysły i pokazać korzyści społeczne	• Zrozum wartość procesu twórczego • Identyfikacja kluczowych problemów społecznych
Ramy teoretyczne		

Czym jest mapowanie interesariuszy?

Mapowanie interesariuszy to proces podejmowany w celu zrozumienia krajobrazu, który będzie podstawą do opracowania projektów mających na celu rozwiązanie problemów społecznych. Aby realizować znaczące projekty, które są opłacalne pod względem komercyjnym i mają wartość społeczną, niezwykle ważne jest, abyśmy zrozumieli, z jakimi problemami borykają się ludzie w swojej społeczności, aby móc zaprojektować i wdrożyć odpowiednie działania. Podczas mapowania interesariuszy można zastosować następujące cztery kategorie, aby uwzględnić szersze spektrum, jak opisano poniżej:

Władze (lokalne/regionalne/krajowe i międzynarodowe) dysponujące różnymi budżetami w celu zapewnienia wsparcia i usług społeczeństwu, ważne jest nawiązanie kontaktu z wybranymi członkami i urzędnikami, jeśli przedsiębiorstwa społeczne mają pełnić rolę agentów realizujących zadania i otrzymywać w tym celu zlecenia.

Organizacje pozarządowe (NGO, organizacje charytatywne i przedsiębiorstwa społeczne). Często partnerzy i sympatycy Przedsiębiorstw społecznych, które realizują projekty i programy pożytku społecznego, zwłaszcza jeśli są one powiązane z celami własnymi organizacji pozarządowej.

Sektor biznesowy – firmy coraz bardziej uświadamiają sobie potrzebę odgrywania swojej roli w rozwiązywaniu problemów społecznych, wiele firm przekazuje projekty społeczne za pośrednictwem trustów.

Obywatele (mieszkańcy, pracownicy, użytkownicy usług, uczestnicy, wolontariusze itp.) niezwykle ważne jest, aby wszelkie działania społeczne są projekty działań *współprojektowanymi* angażować się na poziomie lokalnym, to w rzeczywistości powinno być punktem wyjścia każdego znaczącego projektu.

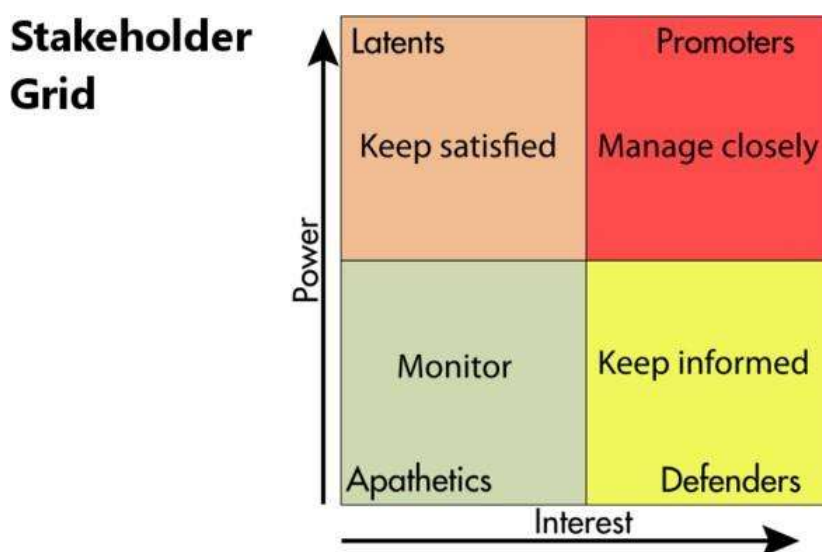
Kim są interesariusze?

Każde przedsiębiorstwo społeczne ma unikalny zbiór interesariuszy – tych, którzy mają bezpośredni lub pośredni interes w pracy organizacji. Interesariuszami mogą być pracownicy, klienci, beneficjenci, lokalni liderzy, fundatorzy i osoby wspierające oraz wiele innych osób. Interesariusze to te osoby lub grupy, które zależą od organizacji w zakresie realizacji swoich własnych celów i od których z kolei zależy organizacja. W dużej organizacji istnieje wielu takich interesariuszy, jak opisano poniżej, i istotne jest, aby przedsiębiorcy społeczni znali kluczowych interesariuszy, aby mogli nawiązywać z nimi kontakty i skutecznie się z nimi komunikować:



Freeman, RE (1984)

Aby określić, jak podejść do tych zróżnicowanych grup, które czasami mają różne i sprzeczne interesy, i jak nimi zarządzać, przydatna może być metoda systematycznego mapowania. Mapowanie interesariuszy identyfikuje oczekiwania i władzę interesariuszy oraz pomaga w zrozumieniu grup priorytetowych. Poniższa macierz władzy/interesów sugeruje model, w ramach którego przedsiębiorcy społeczni mogą wziąć pod uwagę tych interesariuszy, którzy są zainteresowani ich przedsiębiorstwem i czy mają oni władzę wpływania na przedsiębiorstwo (pozytywnie lub negatywnie).



Jednym ze sposobów mapowania interesariuszy jest użycie siatki przedstawionej powyżej. Osie tej siatki to **siatki i moc**. Do zainteresowanych stron wykazujących duże zainteresowanie zaliczają się te, które szczególnie aktywnie udzielają im wsparcia. Osoby posiadające dużą władzę to te, które mają głęboki wpływ na pracę przedsiębiorstwa społecznego.

Połączenie interesów i władzy określa najlepsze podejście do tych różnorodnych grup:

1. Niska moc, niskie zainteresowanie: *Monitor* przy minimalnym wysiłku
2. Niska moc, duże zainteresowanie: *Być informowanym* swojej pracy
3. Wysoka moc, niskie zainteresowanie: *Zachowaj satysfakcję* aby zapewnić ciągłe wsparcie
4. Wysoka moc, duże zainteresowanie: *Zarządzaj ściśle* utrzymać silny związek

Mapowanie interesariuszy powinno również obejmować przeprowadzenie badań wtórnych za pośrednictwem takich magazynów branżowych, badań branżowych, profili LinkedIn, opisów stanowisk pracy i innych profili społecznościowych. Badanie to pomaga w budowaniu profilu kluczowych interesariuszy przedsiębiorstwa społecznego i powinno szczegółowo przedstawiać „historię” każdego nazwiska, zawodu, tego, co Twoje przedsiębiorstwo może im zaoferować i przeszkód, jakie możesz napotkać. Wdrożenie spostrzeżeń kluczowych interesariuszy w praktyce gwarantuje, że profile kluczowych interesariuszy staną się centralnym elementem ogólnej strategii marketingowej. Poznanie interesariuszy pozwoli Ci wejść w ich skórę i naprawdę zrozumieć, co motywuje ich do podjęcia decyzji o zakupie lub współpracy z Twoim przedsiębiorstwem społecznym. Powinieneś ich używać za każdym razem, gdy przygotowujesz jakąkolwiek komunikację z interesariuszami, pisemną, ustną lub inną, oraz wykorzystywać je do informowania o każdym aspekcie swojego marketingu. Powinny to być profile kluczowych interesariuszy kluczowe dla ogólnej strategii marketingowej powinieneś także dążyć do zidentyfikowania czterech lub pięciu mocnych stron i zebrać unikalne kluczowe przesłania, które prawdopodobnie przemówią do każdego interesariusza. Pomaga to w budowaniu ukierunkowanych komunikatów marketingowych i ostatecznie zwiększa wpływ Twojego przedsiębiorstwa.

TYTUŁ DZIAŁANIA:Mapowanie interesariuszy

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

To działanie zapozna przedsiębiorców społecznych z mapowaniem interesariuszy jako procesem rysowania wizualnej reprezentacji różnych osób zaangażowanych w realizowane przez nich projekty lub na które mają one wpływ. Działanie to zapewni jasny obraz tego, kim są różne grupy interesariuszy, a także ich motywów i zainteresowań. Podczas tego praktycznego warsztatu uczestnicy zapoznają się z:

- ustanawianie, planowanie i realizacja udanych projektów i programów społecznych
- identyfikowanie odpowiednich strumieni finansowania w celu sfinansowania realizacji Twoich kreatywnych projektów
- Zrozumienie interesariuszy i elementów potrzebnych do zbudowania udanego kreatywnego projektu/programu

PROCEDURA KROK PO KROKU

7. Trener wprowadzający koncepcję mapowania interesariuszy – link do prezentacji PowerPoint [Tutaj](#)
8. **Ćwiczenie 1–Kim są interesariusze?**Trener przekaze uczestnikom listę kategorii interesariuszy – uczestnicy pracują w grupach 3/4 w celu wyszczególnienia jak największej liczby przykładów w ramach każdej kategorii.
9. **Ćwiczenie 2–Dlaczego chcemy współpracować z interesariuszami?**Trener przekaze uczestnikom listę powodów, dla których warto nawiązać współpracę z interesariuszami – 1 uczestnik z każdej grupy w celu zmiany grupy w celu uzyskania innej dynamiki grupy. Uczestnicy wymieniają jak najwięcej powodów w każdej kategorii.
10. **Ćwiczenie 3–W jaki sposób będziemy finansować/finansować realizację projektów?**Uczestnicy otrzymują przykłady strumieni finansowania na dużym flipcharcie i proszeni są o umieszczenie na nich samoprzylepnych karteczek z listą sposobów, w jakie mogą uzyskać wsparcie dla swojej pracy.
11. Trener przedstawiający kluczowe sektory i ustalone ścieżki finansowania – uczestnicy proszeni są o zadawanie pytań/podzielenie się swoimi przemyśleniami/obawami.
12. **Ćwiczenie 4–Utwórz projekt:**Trener zapewni uczestnikom wielkoskalowy szablon projektu, który będą mogli wspólnie wypełnić przy użyciu różnokolorowych samoprzylepnych karteczek, wybierając po jednej odpowiedzi z ćwiczeń 1,2 i 3, zastanawiając się jednocześnie nad procesem identyfikacji problemu aż do znalezienia rozwiązania .
13. Wniosek – Trener przedstawia kolejne kroki – w tym planowanie działania i realizację planu, co jest niezbędne dokumenty i przemyślenia. Uczestnicy do dyskusji zbiorowej i indywidualnej zastanawiają się nad:
1.) Czego nauczyłeś się z tego ćwiczenia?
2.) Czy masz większą wiedzę na temat mapowania interesariuszy swojej organizacji?
3.) Czy praca z innymi uczestnikami w celu uzyskania odpowiedzi okazała się przydatna?

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Rozważ techniki VAK, aby wszyscy uczestnicy byli zaangażowani i czuli się włączeni – np. Krok 1 wspiera uczniów wzrokowo, Kroki 2/6, choć przede wszystkim oparte na słuchach, również zachęcają do uczenia się kinestetycznego, ponieważ uczestnicy poruszają się fizycznie podczas wykonywania tej części zajęć.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Trenerzy będą musieli zbadać konkretne sieci interesariuszy i krajobraz finansowania/finansowania w swoim kraju partnerskim, aby upewnić się, że to działanie jest zarówno przydatne, jak i istotne.

Ocena

Dyskusja grupowa:

- 1) Jak się czujesz po tej aktywności?
- 2) Czy podobała Ci się ta aktywność? Która część była najbardziej przydatna?
- 3) Jak można ulepszyć tę działalność?

Dalsza lektura:

<https://prosper-strategies.com/social-impact-key-stakeholders/>

Bibliografia:

Freeman, R. Edward (1984) Zarządzanie strategiczne: podejście interesariuszy. Górnik

<https://www.futurelearn.com/info/courses/social-enterprise-growing-a-sustainable-business/0/steps/20909> [dostęp 20.12.21]

<https://www.mdx.ac.uk/our-research/centres/ceedr/social-enterprise> [dostęp 20.12.21]



2

Moduł szkoleniowy 2:

Pracować razem

2.1. Umiejętności pracy w grupie

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
Artyści to zrobią • Zrozum znaczenie pracy zespołowej • Poznaj cechy odnoszącego sukcesy zespołu	• Stosuj skuteczne techniki tworzenia więzi w zespole i komunikacji • Wzmocnij rolę każdego członka zespołu	• Zostań wartościową i odnoszącą sukcesy częścią zespołu. • Wyznaczaj i osiągać cele

Ramy teoretyczne

Definicja pracy zespołowej

Według słownika Cambridge English Dictionary „praca zespołowa” *toaktywność polegająca na wspólnej pracy w grupie z innymi ludźmi, zwłaszcza gdy kończy się to sukcesem*. Nieto-Rodriguez (2019) wyjaśnia, że wydajne zespoły to połączenie wzajemnego zaufania i szacunku, zrozumienia między ludźmi z różnych środowisk oraz zaangażowania we wspólny cel. Według Kreitnera (2002) efektywność pracy zespołowej mierzona jest zbiorowymi wynikami, a przywództwo jest wspólnym zadaniem.

Model rozwoju zespołu Tuckmana obejmuje 4 etapy: formowanie, szturm, normowanie, występy. Na jego podstawie Nieto-Rodriguez podsumowuje listę kontrolną odnoszącego sukcesy zespołu w następujących punktach: wzajemne poznanie się; wyznaczanie celów zespołu; ustalanie oczekiwań dotyczących zachowań i wartości; ustalenie głównego celu; przydzielanie obowiązków; ustalenie polityki rozwiązywania problemów; podejmowanie wspólnych decyzji; rozwiązywanie konfliktów; dostarczanie stałej informacji zwrotnej.

Typy zespołów

1. Samorządny Zespół

Grupa ludzi, którzy wspólnie pracują dla wspólnego celu. Lider zespołu jest także graczem zespołowym. Według Deckera ten „zespół jest bardziej zorientowany na cele, a gdy członkowie zespołu mają szansę uczyć się od innych członków zespołu, poprawia się ich uczestnictwo i współpraca”.

2. Zespół rozwiązujący problemy

Zespoły rozwiązujące problemy mają innowacyjne pomysły, są elastyczne i głęboko zaangażowane w swoje sprawy.

3. Wirtualna drużyna

Zespoły wirtualne to zespoły pracujące na odległość, korzystające z technologii (np. Internetu) do komunikacji. Mogą być naprawdę skuteczne, ale może im brakować bezpośredniej komunikacji.

4. Zespół wielofunkcyjny

Według Deckera zespół wielofunkcyjny może być „podstawową formą struktury organizacyjnej firmy lub może istnieć niezależnie”. Specyfiką tego zespołu jest to, że każdy członek jest ekspertem w innej dziedzinie. Decker zauważa, że zespoły wielofunkcyjne „oferują doskonałość techniczną lub profesjonalną”.

5. Zespół kierowniczy

Zespół, w którym liderem jest grupa ludzi. Decker wyjaśnia, że grupa czerpie korzyści z każdego członka

jakości i różnorodności. Podkreśla także, że w tego typu zespole możliwe są „konflikty osobowości”.

6. Zespół samokierujący

Zespoły samokierujące są bardzo pewne siebie i autonomiczne. Ich członkowie mogą samodzielnie podejmować decyzje i koordynować swoje działania.

7. Tradycyjny zespół

W tego typu zespole lider ma, zdaniem Deckera, „ostateczną władzę i autorytet”. Jej członkowie są bardzo zdyscyplinowani, ale z drugiej strony nie mogą być autonomiczni.

8. Nieformalny zespół

Według Deckera zespoły nieformalne „ewoluują z formalnej organizacji ze względu na wspólne potrzeby lub zainteresowania jednostek”. W tego typu zespole poziom komunikacji i zrozumienia jest wysoki, ponieważ jego członkowie mają te same pomysły i zainteresowania.

Atrybuty udanej pracy zespołowej

W swoim studium przypadku Tarricone i Luca (2002) podsumowują cechy udanej pracy zespołowej:

1. Motywacja i zaangażowanie w sukces zespołu i jego wspólne cele
2. Współzależność
3. Umiejętności interpersonalne, takie jak uczciwość, zaufanie, szacunek.
4. Skuteczna komunikacja i informacja zwrotna
5. Określone role dla każdego członka zespołu
6. Zaangażowanie w procesy zespołowe, przywództwo i odpowiedzialność

Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA: Jak dobrze znasz swoich kolegów z drużyny?

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA:

Celem tego działania jest rozwinięcie silnych więzi między członkami zespołu poprzez poproszenie ich o wzajemne uznanie swoich mocnych stron. Każdy członek zespołu musi użyć jednego słowa/krótkiego zdania na temat każdego innego członka zespołu. Materiały potrzebne do wykonania ćwiczenia: 1 kartka papieru i 1 długopis dla każdego uczestnika.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Wszyscy członkowie zespołu zbierają się w pokoju lub na świeżym powietrzu i tworzą krąg. Każdy pisze swoje imię na środku swojej kartki papieru.

Krok 2: Każdy uczestnik podaje swoją kartkę papieru osobie po swojej lewej stronie (zgodnie z ruchem wskazówek zegara). Teraz uczestnicy anonimowo piszą jedno słowo/krótkie zdanie na temat osoby, której imię i nazwisko czytają na kartce. Po zakończeniu przekazują kartkę osobie po swojej lewej stronie. Proces ten trwa, dopóki każdy nie odzyska swojego arkusza.

Krok 3: Kiedy wszyscy otrzymają z powrotem swoją kartkę papieru, każdy może po 3 zgadnąć, kto co napisał.

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Nie dotyczy

Limitations of the activity for the Trainers (if applicable)

Nie dotyczy

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Czy podobała Ci się ta aktywność? Która część podobała Ci się najbardziej?
- 2) Czy komentarze kolegów z drużyny były trafne?
- 3) Co byś zmienił w tym działaniu?

Przewodnik szkoleniowy

TYTUŁ DZIAŁANIA: Posortować je!

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA:

To ćwiczenie ma na celu uświadomienie uczestnikom, jak ważna jest praca zespołowa dla osiągnięcia wspólnego celu. Zajęcia są dostosowane do programu zajęć integracyjnych Sling. Aby zrealizować to ćwiczenie, członkowie zespołu utworzą małe czteroosobowe grupy. Materiały potrzebne do wykonania ćwiczenia: 1 duża miska dla każdej grupy, 4 małe miski dla każdej grupy, kulki w 4 różnych kolorach LUB 4 rodzaje fasoli (np. fasola biała, fasola zwyczajna, groszek czarny, ciecierzycy), LUB 4 różne rodzaje orzechów (np. migdały, orzechy laskowe, orzechy nerkowca, orzechy pekan), para pałeczek dla każdego uczestnika, LUB 4 różne rodzaje żelków.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Marmury/fasolę/orzechy/cukierki mieszamy i wkładamy równe ilości do 4 dużych misek. Każda grupa otrzymuje 1 dużą i 4 małe miski, a każdy uczestnik po jednej parze pałeczek.

Krok 2: Celem jest oddzielenie różnych rodzajów/kolorów kulek/fasoli/orzechów/cukierków za pomocą wyłącznie pałeczek. Najszybsza grupa zostaje zwycięzcą.

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Czynność tę można wykonać albo na czas (poprzez ustalenie limitu czasu, np. 5 minut). Jeśli nie ma ograniczeń czasowych, wygrywa ta grupa, która jako pierwsza oddzieli wszystkie kulki/fasolki/orzechy/cukierki.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Czy podobała Ci się ta aktywność? Która część podobała Ci się najbardziej?
- 2) Czy wdrożyłeś jakąś strategię ze swoimi kolegami z drużyny?

Dalsze odczyty:

<https://wsmh-cms.mediresource.com/wsmh/assets/6yybk3uq024osgo4>

<https://getsling.com/blog/quick-team-building-activities/>

Bibliografia:

Decker, F. (2010). Rodzaje zespołów i efektywne budowanie zespołu. Pobrano z:
https://www.researchgate.net/publication/233886132_Types_of_Teams_and_Effective_Team_Building_2010

Hall, L. (2019). *Trenuj swój zespół*. Londyn: Biznes pingwinów.

Kreitnera, R. i in. (2002). *Zachowania organizacyjne: kluczowe koncepcje, umiejętności i najlepsze praktyki*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson.

Nieto-Rodriguez, A. (2019). *Prowadź udane projekty*. Londyn: Biznes pingwinów.

Tarricone, P. i Luca, J. (2002). Udana praca zespołowa: studium przypadku. Pobrano z:
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:110468570>

2.2. Wyznaczanie granic

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
• Dowiedz się, jak wyznaczanie granic może pomóc w poprawie jakości pracy • Zrozum znaczenie równowagi między pracą a życiem osobistym	• Organizowanie i planowanie zadań na przyszłość, aby działać efektywniej • Bardziej efektywne zarządzanie czasem	• Ustal zestaw zasad i szanuj zasady innych • Poprawa komunikacji peer-to-peer
Ramy teoretyczne		

Czym są granice?

Granice różnią się od barier, ponieważ bariera wyznacza przestrzeń, której nie można przekroczyć. Granica to wyimaginowana linia wyznaczająca granicę czegoś. Granice odnoszą się do właściwych i nieodpowiednich zachowań i mogą być fizyczne, psychiczne lub emocjonalne. Granice fizyczne odnoszą się do Twojej osobistej przestrzeni i ograniczeń, gdy przebywasz w pobliżu członków drużyny. Granice mentalne odzwierciedlają Twoje własne wartości i pomysły. Granice emocjonalne odnoszą się do tego, jak się czujesz przy różnych okazjach i do empatii.

Znaczenie granic

Wyznaczanie granic jest ważne, ponieważ zwiększa produktywność i tworzy nieprzytłaczające środowisko pracy. Wyznaczanie granic to nie tylko ograniczenia, ale także przejrzysty sposób na uniknięcie potencjalnego wypalenia zawodowego. Komunikowanie się ze swoimi granicami odzwierciedla Twój szacunek do siebie i kolegów z zespołu oraz pomaga Ci być bardziej produktywnym i wydajnym.

Nicola Richardson wskazuje, że granice i oczekiwania, które nie są określone z wyprzedzeniem, prowadzą do problemów z zaangażowaniem i wynikami. Według Kousera Chowdrai brak granic może prowadzić do „poczucia wyczerpania i przygnębienia”. W szczególności brak granic może powodować różne wyzwania, takie jak problemy z komunikacją i nieporozumienia, utrata dyscypliny, zła organizacja pracy i niska jakość wyników.

Z drugiej strony ustalenie skutecznych granic w zespole ma wiele korzyści dla Ciebie i Twoich kolegów z zespołu. Dzięki przejrzystym granicom cele i oczekiwania są jasne, zarządzanie czasem jest bardziej efektywne, a Ty możesz łatwo planować i ustalać priorytety swoich zadań, aby uniknąć przytłoczenia obciążeniem pracą. Środowisko pracy z wyraźnymi granicami to zdrowe środowisko, w którym wszyscy jego członkowie znają swoje obowiązki i mogą współpracować harmonijnie i wydajnie.

Wyznaczanie granic krok po kroku

Ari Rabban wyjaśnia, że wyznaczanie granic jest korzystne dla zespołów, ponieważ „tworzą bardziej pozytywną dynamikę. Nie tylko zwiększają zdolność swoich zespołów do koncentracji i ustalania priorytetów, ale także sprawiają, że wszyscy są szczęśliwsi i bardziej produktywni”. Stworzył przewodnik krok po kroku dotyczący wyznaczania skutecznych granic w zespole:

1. Zidentyfikuj, gdzie potrzebne są granice (np. zachęć członków zespołu do określenia i zidentyfikowania potrzebnych granic)
2. Asercja (np. zidentyfikowanie pięciu najważniejszych obszarów, w których potrzebne są granice i omówienie ich wdrożenia)
3. Harmonogram (np. poproś każdego członka zespołu o stworzenie harmonogramu pracy uwzględniającego granice Kroku 1 i granice osobiste)
4. Granice naruszają świadomość (tzn. bądź przygotowany na to, że granice mogą zostać przekroczone).

Przewodnik szkoleniowy

TYTUŁ DZIAŁANIA: Zadzwoń!

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA:

To ćwiczenie zostało dostosowane w ramach „Aktywności w przestrzeni osobistej” Kanadyjskiego Stowarzyszenia Zdrowia Psychicznego *Budowanie lepszych granic* Zeszyt ćwiczeń. Celem tego działania jest stworzenie silniejszych więzi komunikacyjnych pomiędzy członkami zespołu i pomoc w zrozumieniu wzajemnych granic. Do tego ćwiczenia potrzebne są małe dzwoneczki (po 1 dzwonku na każdego członka drużyny).

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Wszyscy członkowie zespołu zbierają się w pokoju lub na zewnątrz i tworzą pary.

Krok 2: Każdy członek zespołu otrzymuje swoje dzwonki. Uczestnicy ustawiają się naprzeciwko siebie w dwóch rzędach, upewniając się, że ich para stoi naprzeciw siebie. Odległość pomiędzy dwiema liniami wynosi 3-5 metrów.

Krok 3: Osoby stojące w jednej linii zamykają oczy i stoją nieruchomo, zachowując 1 metr odległości od osób stojących obok nich. Ludzie z drugiej linii zaczynają powoli chodzić, każdy w stronę swojej pary i wokół niej.

Krok 4: Osoby, które mają zamknięte oczy, muszą zadzwonić dzwonkiem i otworzyć oczy w momencie, gdy poczują, że ich para jest zbyt blisko nich. Osoba poruszająca się musi stać nieruchomo, gdy usłyszy dzwonek.

Krok 5: Obserwacja na odległość i ogólna dyskusja

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

W „Aktywności w przestrzeni osobistej” zaleca się wybranie osoby, której nie znasz dobrze, jako pary do tego ćwiczenia.

Ćwiczenie można powtarzać w różnych parach.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Czy podobała Ci się ta aktywność? Która część podobała Ci się najbardziej?
- 2) Jakie różnice zauważyłeś na liniach granicznych swoich rówieśników? Czy wszyscy zatrzymali się w tej samej odległości?
- 3) Jak zrozumiałeś, że nadszedł czas, aby zadzwonić?

Dalsze odczyty:

<https://psychcentral.com/lib/the-importance-of-personal-boundaries#1>
<https://www.workplaceoptions.com/blog/management-tip-taking-the-lead-on-setting-boundaries/>
<https://thepeoplementor.co.uk/managing-boundaries-and-expectations-with-your-team/>
<https://www.score.org/blog/how-your-team-can-set-efektywne-ograniczenia>

Bibliografia:

Kanadyjskie Stowarzyszenie Zdrowia Psychicznego (2011), *Budowanie lepszych granic*, pobrane z <https://cmhawwselfhelp.ca/wp-content/uploads/2016/10/WorkbookBuilding-Better-BoundariesFeb2011.pdf>



3

Moduł szkoleniowy 3:

Krzycz o tym

3.1. Zwiększenie mojej pewności siebie

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
- Opisz znaczenie pewności siebie jako artysty. - Opisz sposoby budowania pewności siebie. - Poznaj sposoby na zwiększenie pewności siebie.	- Dowiedź się, jak pewność siebie może ulepszyć świat artysty. - Podaj przykłady z życia wzięte dotyczące technik budowania pewności siebie. - Podaj przykłady z życia wzięte na temat technik zwiększania pewności siebie.	Ukazać wpływ pewności siebie na twórczość i życie codzienne artysty.

Ramy teoretyczne

Lekcja 1. Znaczenie pewności siebie jako artysty

Pewność siebie definiuje się jako „*poczucie zaufania do swoich umiejętności, cech i osądu*.” Czy to ważne dla artysty? Odpowiedź to *Oczywiście, że tak!*

Artystyczna pewność siebie na to pozwala

- nie obchodzi nas, co inni ludzie myślą o naszej pracy
- podążaj za naszą ręką i rysuj to, co przychodzi nam naturalnie
- **twórzmy własną sztukę na swój własny sposób, bez względu na to, jak niesamowita i odmienna jest sztuka innych ludzi**

Artystyczna pewność siebie oznacza zdolność kochania siebie i naszej sztuki taką, jaka jest dzisiaj. Oznacza to umiejętność porzucenia ciągłego rozczarowania i samokrytyki i zamiast tego bycia życzliwym i współczującym wobec siebie i naszej pracy.

„Kreatywna pewność siebie to przekonanie, że masz wielkie pomysły i że potrafisz je wdrożyć”. –David Kelley

Pewność siebie przypomina nam, że można tworzyć dobrą sztukę i motywuje do dalszej pracy.



Ważne pytanie: czy trzeba posiadać pewne umiejętności, aby być pewnym siebie, czy też trzeba mieć pewność siebie, aby móc rozwijać zdolności artystyczne?

Pewność siebie i umiejętności same przychodzą**wykonując**.

Prawdziwą pewność siebie można uzyskać jedynie poprzez tworzenie sztuki, dostrzeganie ulepszeń i ciągły rozwój.



Lekcja 2. Sposoby budowania i zwiększania naszej pewności siebie jako artystów

➤ Przyjmij „porażkę”

Każde doświadczenie należy postrzegać jako doświadczenie edukacyjne, bez względu na wynik. Obejmuje to doświadczenia, które uważamy za „porażki”. Rozwijamy się artystycznie**każd**oświadczenie. Musimy się dowiedzieć czego**nie**pracować, zanim będziemy mogli zastosować to, co wiemy**będzie**praca. Zatem za każdym razem, gdy „poniesiemy porażkę”, rozwijamy się.

➤ Przestań porównywać się do innych

Chociaż uleganie wpływom innych artystów jest całkowicie dopuszczalne, ważne jest, aby nie tracić z oczu faktu, że nimi nie jesteś. Jeśli zaczniesz porównywać się z innymi, szybko utracisz swoją wyjątkową tożsamość artystyczną.

Jako jednostki powinniśmy akceptować nasze różnice. Jako artyści powinniśmy zrobić to samo.

➤ Pokonaj syndrom oszusta

Sporo artystów przechodzi przez syndrom oszusta. Mają trudności z marketingiem i sprzedażą swoich dzieł sztuki i czują się nieodpowiedni. Sugeruję, aby artyści zrozumieli, że nikt nie zna ich dzieł sztuki tak dobrze jak oni. Artyści często o tym zapominają.

Daj sobie pozwolenie na bycie ekspertem. Nikt nie zna Twojej twórczości lepiej niż Ty sam.

➤ Zostań uczniem przez całe życie

Ważne jest, aby stale się kształcić i myśleć o swojej twórczości i wypowiedziach artystów.

Zastanów się, dlaczego Twoja sztuka jest ważna i dlaczego ludzie powinni się nią zainteresować. Medytuj nad tym i zrozum swoją własną pracę. Połącz swoje pomysły w taki sposób, abyś mógł je wyrazić innym. Dowiedz się jak najwięcej, jeśli chodzi o sprzedaż i marketing. Trzeba się ciągle uczyć i wykorzystywać możliwości rozwoju zawodowego. Wiedza, jak zwerbalizować swoją sztukę, gdy zajmujesz się sprzedażą i marketingiem, tylko ci pomoże.

Staraj się uczyć przez całe życie i celebryj to.



Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA:Przeprowadź własną kontrolę rzeczywistości

WSTĘP

To ćwiczenie pomaga zidentyfikować negatywne myśli i

zareagować na nie PROCEDURA KROK PO KROKU

Czasami łatwo jest pozwolić, aby negatywne myśli zaatakowały nasz mózg, ponieważ „*nikt nie będzie kupował mojej sztuki, nikogo to nie będzie obchodzić, nie jestem wystarczająco dobry itp.*”.

1- Trener prosi uczestników o przyniesienie kartki papieru, określenie tych myśli i zapisanie ich

Aby pomóc uczestnikom w wykonaniu tego zadania, trener może skorzystać z następujących instrukcji: MYŚL! Tool i zapytaj ich

Gdy tylko zauważysz denerwującą myśl, zadaj sobie pytanie, czy ta myśl jest

PRAWDA		Czy są jakieś dowody to potwierdzające? Jakie są fakty?
Pomocny	?	Czy ta myśl jest teraz pomocna?
Ważny	?	Czy ta myśl jest teraz naprawdę ważna?
Niezbędny	?	Czy ta myśl jest konieczna? Czy muszę działać w tej sprawie już teraz?
Uprzejmy		To miłe? Miłe dla mnie? Miłe dla innych?

Źródło:<https://www.getselfhelp.co.uk/>

2- Trener otwiera dyskusję/debatę:

- Jeśli nie mają dowodów, to nie są dokładne
- Jeśli mają dowody, można je spisać i wspólnie omówić, jak je rozwiązać

WSKAZÓWKI DLA TRENERÓW

- zachęcać uczniów do aktywnego udziału
- dać każdemu możliwość wypowiedzenia się
- zachęcać do „wymiany doświadczeń” pomiędzy uczestnikami
- zapoznać się z sekcjami „dalsza lektura” i „odniesienia”!

Limitations of the activity for the Trainers (if applicable)

Nie dotyczy

Evaluation

Otwarte pytania:

- Czy zastanawiałeś się kiedyś nad pewnością siebie i jej znaczeniem?
- Czy stosujesz jeden lub więcej z wymienionych sposobów budowania lub zwiększania swojej pewności siebie?
- Jeśli tak, czy możesz je udostępnić i wyjaśnić grupie?
- Czy uważasz, że te techniki są przydatne w Twoim konkretnym przypadku? Dlaczego?

Further reading:

<https://www.youtube.com/watch?v=3T2Qe84XM-k>

<https://www.youtube.com/watch?v=3efO-xTqJmc>

Terapia poznawczo-behawioralna

- <https://www.getselfhelp.co.uk/cognitive-behaviour-therapy/>
- <https://www.getselfhelp.co.uk/cbt-self-help-course-step-1/>
- <https://www.apa.org/ptsd-guideline/patient-and-families/cognitive-behavioral>

Bibliografia:

Sekret budowania artystycznej pewności siebie

<https://might-could.com/essays/the-secret-to-building-artistic-confidence/>

Artystyczna pewność siebie – dlaczego jej potrzebujesz i dlaczego jest

ważna <https://thevirtualinstructor.com/blog/artistic-self-confidence>

Jak artyści mogą budować trwałą pewność

siebie [https://www.artworkarchive.com/blog/how-artists-can-build-self-confidence-](https://www.artworkarchive.com/blog/how-artists-can-build-self-confidence-that-lasts)

[that-lasts](https://www.artworkarchive.com/blog/how-artists-can-build-self-confidence-that-lasts) MYŚLEĆ!

<https://www.getselfhelp.co.uk/think/>

3.2. Udoskonalanie mojego profilu osobistego

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
• Zdefiniuj znaczenie brandingu • Opisz sposoby ulepszenia jednego profilu osobistego • Wyjaśnij potrzebę artysty, aby zostać zauważonym, wyeksponować się i zostać zapamiętanym	• Zastosuj zasady brandingu w sektorze artystycznym. • Wybierz najbardziej odpowiednie techniki, aby ulepszyć osobisty profil artysty • Podaj konkretne przykłady i praktyczne narzędzia, aby zwiększyć popularność artysty	• Oceń najbardziej odpowiednią technikę budowania marki według uczniów • Podsumuj kompletny plan działania mający na celu ulepszenie konkretnego profilu artysty
Ramy teoretyczne		

Poprawa swojego profilu osobistego nie zawsze jest taka łatwa, ale jednocześnie jest to zasadniczy krok, jeśli chcesz, aby sztuka stała się Twoim głównym zajęciem. Najlepsze jest to, że nie jest to niemożliwe! W poniższych akapitach znajdziesz przydatne informacje i kroki, jak ulepszyć swój osobisty profil artystyczny.

Branding siebie jako artysty

Chodzi o stworzenie **tożsamość artysty** i **wypowiedź artysty**.



Aby to zrobić, należy odpowiedzieć na kilka pytań. Kim jesteś jako artysta? Skąd się tu wziąłeś? Jaki jest Twój punkt widzenia? Co próbujesz powiedzieć poprzez swoje prace? Czym jest dla Ciebie Twoja sztuka? W czym Twoja sztuka jest wyjątkowa? Odpowiedz na te kluczowe pytania i opowiedz więcej o tym, kim jesteś jako artysta. Pomaga to ludziom nawiązać kontakt z Tobą i Twoją sztuką na bardziej osobistym poziomie. Dzięki temu zapadniesz w pamięć i sprawisz, że Twoja sztuka stanie się bardziej dostępna.

Kiedy już stworzysz wyraźną tożsamość artysty, będziesz musiał stworzyć unikalny komunikat brandingowy, który skutecznie zaprezentuje Twoją sztukę. Niełatwo opisać dzieła sztuki, ich złożoność, styl i wyjątkowe przesłanie, jakie

niosą ze sobą słowa. Jeśli jednak chcesz promować się jako artysta, będziesz musiał wyrazić to

esencja Twojej pracy.

Na przykład, jeśli jesteś malarzem krajobrazu zajmującym się kwestiami środowiskowymi, oświadczenie Twojej marki może brzmieć następująco:

„Ekologiczny artysta krajobrazu. Walcz o planetę w żywych kolorach.”

Branding to także stworzenie całego pakietu, który obejmuje nazwę marki, logo, paletę kolorów, mnóstwo głosu itp. Wszystkie te elementy marki muszą być bardzo powiązane z grupą docelową. Teraz musisz włączyć te elementy marki do każdego kanału, którego używasz do promocji, takiego jak witryna internetowa, profile w mediach społecznościowych i wizytówki, aby potencjalni klienci mogli rozpoznać Twoją markę na pierwszy rzut oka.

Jaka jest Twoja wizja?



Co chcesz osiągnąć? Co chcesz osiągnąć dzięki swojej marce jako artysta? Czy chcesz po prostu udostępnić publicznie swoją sztukę i zyskać większy rozgłos jako artysta? A może chcesz zacząć sprzedawać swoją sztukę w niepełnym wymiarze godzin? Czy chcesz zamienić swoją sztukę w karierę na pełen etat? Musisz określić, co chcesz osiągnąć, aby mieć pewność, że podejmujesz właściwe kroki, aby osiągnąć swoje cele.

Rozgłoś to i wejdź na scenę artystyczną

Tworzenie sieci kontaktów to jeden z podstawowych kroków, jakie należy podjąć, aby rozpowszechnić informacje o swojej sztuce. Zacznij od udziału w różnych projektach w swojej społeczności artystycznej, takich jak targi sztuki lub wydarzenia charytatywne. Tego rodzaju zaangażowanie zwróci tak potrzebną uwagę na Twoją grafikę.



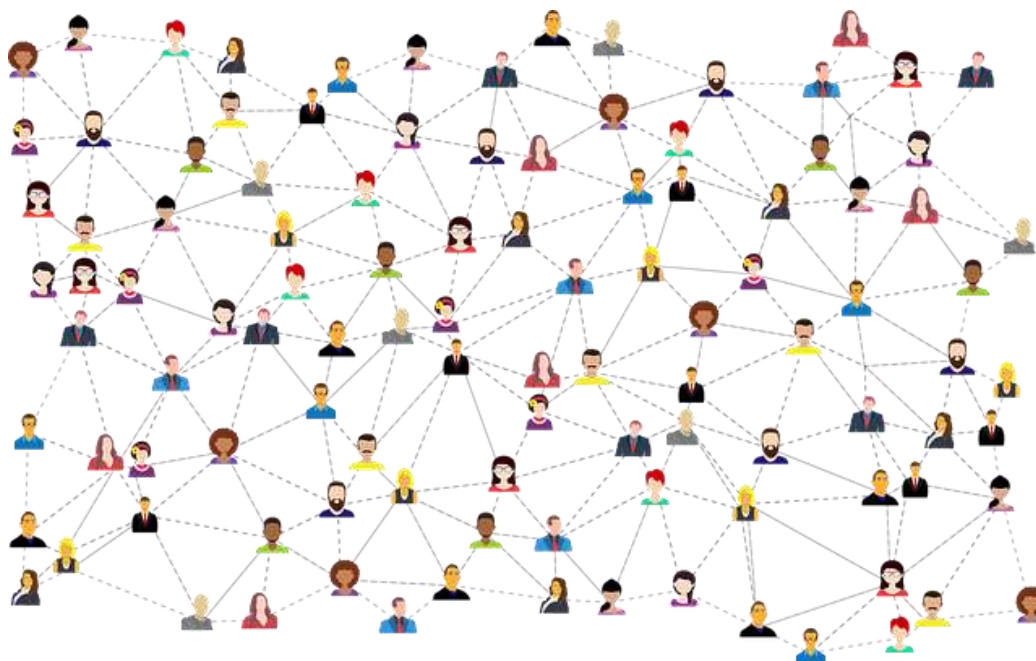
Bądź proaktywny! Odwiedzaj pokazy sztuki, kontaktuj się z handlarzami i kuratorami dzieł sztuki i zacznij rozdawać te dobrze wykonane wizytówki. Nie bój się poprosić o pomoc uznanych artystów ze swojej społeczności.

Dobrym pierwszym krokiem w budowaniu relacji z ulubionymi markami artykułów artystycznych jest bycie na bieżąco z ich produktami i kanałami w mediach społecznościowych.

Jak najlepiej wykorzystaj sieci społecznościowe

Sieci społecznościowe stały się jednym z najważniejszych kanałów nadawczych i marketingowych i stanowią jedno z najlepszych sposobów na zdefiniowanie Twojej marki w środowisku artystycznym. Media społecznościowe umożliwiają szybkie dotarcie do odbiorców na całym świecie. Najprawdopodobniej jesteś już w mediach społecznościowych i udostępniasz swoją pracę za pośrednictwem konta osobistego. Jeśli jednak poważnie myślisz o kreowaniu swojej marki jako artysty, powinieneś stworzyć profil poświęcony Twojej sztuce. Wielu artystów zwraca się obecnie bardziej w stronę profili w mediach społecznościowych, aby zaprezentować i promować swoje portfolio, zamiast zakładać strony internetowe dla artystów, których utworzenie i utrzymanie może być kosztowne.

Interakcja z odbiorcami mediów społecznościowych również odgrywa ważną rolę w tworzeniu odnoszącej sukcesy marki artystycznej. Liczy się każdy obserwujący, a artysta powinien zawsze być łatwo dostępny, aby skomentować lub odpowiedzieć, ponieważ pokazuje to, że zależy mu na ludziach, którzy szanują jego twórczość. Wszystkie te wskazówki można zastosować na stronie internetowej artysty. Twoja strona internetowa powinna być zawsze aktualna i zawierać istotne informacje na temat Twojej pracy.



Jak sprawić, by moi fani/obserwatorzy/kolekcjonerzy wracali po więcej? Dzieląc się także kawałkiem siebie. Jeśli Twoi obserwatorzy interesują się sztuką, prawdopodobnie podzielają tę samą pasję i uznanie dla sztuki co Ty. Podziel się tym, co inspiruje Cię do tworzenia sztuki, cytataми, które motywują Cię do tworzenia, wszelkimi godnymi uwagi wiadomościami i trendami w sztuce, a także wskazówkami, które możesz zaoferować innym artystom.

Co zrobić, jeśli coś pójdzie nie tak

Utknąłeś w rutynie lub uderzyłeś w ścianę swoją przedsiębiorczością artystyczną? Odpowiedź jest prosta. Zmieniasz markę. Miejsce, w którym zaczyna się Twoja marka, nie gwarantuje, gdzie się zakończy. Zawsze możesz zmienić, zmienić i ponownie ocenić sposób, w jaki dzielisz się swoim kunsztem z innymi. A jak dokonać rebrandingu? Zaczynij od góry tej listy i kieruj się w dół.



Albo po prostu czujesz, że trzeba coś zmienić. Bez względu na to, jak potężna i skuteczna może być Twoja marka osobista, od czasu do czasu poczujesz potrzebę zmiany. Jest to proces wzrostu i dojrzewania artysty i nie oznacza to, że przechodząc przez tę zmianę, zdradzisz główne zasady swojej sztuki i swojej twórczej ekspresji.

Kiedy Twoja sztuka staje się powtarzalna lub jeśli przechodzisz poważny okres blokady twórczej, może być idealna

czas na ponowne odkrycie swojej artystycznej osobowości. To coś, co od czasu do czasu robią supergwiazdy kultury popularnej i to działa. Weźmy na przykład Lady Gagę!!

Dodatkowe wskazówki, które ulepszą Twój profil osobisty

- Wystrzel swoją listę mailingową
- Dodaj bloga do swojej witryny
- Zdobądź obserwujących, aby Cię promowali
- Promuj się krzyżowo z innymi artystami
- Przygotuj notatkę prasową
- Sprawdź możliwości finansowane ze środków publicznych
- Rozwijaj się dzięki wsparciu organizacji artystycznych
- Zaangażuj się w swoją społeczność!

Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA: Twój zestaw narzędzi

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA:

Działanie to ma na celu zapoznanie ucznia z szeroką gamą istniejących narzędzi online i offline, aby ulepszyć jego profil osobisty i korzystać z nich na co dzień.

PROCEDURA KROK PO KROKU

- 1- Trener powinien zaproponować plan działania na podstawie części teoretycznej
- 2- Trener powinien pokazać uczniom narzędzia przedstawione w poniższej tabeli

Narzędzia internetowe	Narzędzia offline	Wydrukować
• Strony internetowe • Targowiska internetowe • Blogi • Lista mailingowa • Biuletyny • Komunikaty prasowe • Zawody • Media społecznościowe • Dotacje • Możliwości publiczne	• Możliwości publiczne • Organizacje artystyczne • Wspólnota • Nauczanie • Telewizja i film • Pokazy i wystawy artystyczne • Targi Sztuki • Wydawcy • Galerie • Sieć • Współpraca	• Wizytówki • Ulotki i plakaty • Kartki pocztowe • Towar

- 3- Trenerzy powinni poprosić uczniów, aby zapisali, które z nich wybraliby, aby pomóc im osiągnąć cel i w jaki sposób (dając im 20–30 minut)
- 4- Trener powinien zachęcać uczniów do dzielenia się swoimi przemyśleniami

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

- zachęcać uczniów do aktywnego udziału
- dać każdemu możliwość wypowiedzenia się
- zachęcać do „wymiany doświadczeń” pomiędzy uczestnikami
- zapoznać się z sekcjami „dalsza lektura” i „odniesienia”!

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Pytania autorefleksyjne

- Czy zastanawiałeś się kiedyś, jak ulepszyć swój profil osobisty?
- Czy jest jakiś krok, z którym możesz się identyfikować?
- Czy istnieją jakieś ograniczenia w przestrzeganiu całego procesu mającego na celu ulepszenie Twojego profilu osobistego?
- Jeśli tak, jakie są alternatywy?
- Czy uważasz, że te wytyczne są przydatne do Twoich celów? Dlaczego?

Dalsza lektura:

Artysta

Obfity <https://theabundantartist.com/blog/>

Budowanie profilu artysty

<https://artists.spotify.com/en/video/budowa-swojego-profilu->

[artysty](#) 5 Podstaw budowania profilu dla przedsiębiorców

artystycznych

<https://andrewgcheek.medium.com/5-basics-of-profile-building-for-artists-arts-entrepreneurs-5b64ed75856e>

JAK WYRÓŻNIĆ SWOJĄ SZTUKĘ W INTERNECIE?

<https://theabundantartist.com/how-to-make-your-art-stand-out-online/>

3 sposoby na wyróżnienie się: tożsamość artysty, wizja i intencja | Branża muzyczna

<https://youtu.be/8BPRJIDQcpA>

Bibliografia:

Jak zbudować markę jako artysta, 7 wskazówek, jak odnieść

sukces <https://www.artistsnetwork.com/art-business/build-brand-artist-tips->

[success/](#) Jak zbudować swoją markę i tożsamość artysty

<https://www.artdex.com/how-to-build-your-brand-i-artist-identity/>

Jak zapewnić ekspozycję swojej sztuce — kompletny przewodnik, dzięki któremu Twoja sztuka zostanie zauważona <https://www.smartartisthub.com/blog/how-to-get-exposure-for-your-art-the-complete-guide>



4

Moduł szkoleniowy 4: Towarzyskie

4.1. Umiejętności sieciowe

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
Artyści będą: • zrozumieć znaczenie networkingu. • dowiesz się, jak budować i rozwijać sieć.	• Rozwijaj świadomość znaczenia networkingu dla sukcesu w biznesie. • Opracuj plan działania w celu zwiększenia networkingu.	• Oceń bieżącą aktywność sieciową. • Działaj na rzecz rozwijania i zwiększania możliwości tworzenia sieci kontaktów.

Ramy teoretyczne



Co to jest networking?

Istnieje wiele różnych rodzajów networkingu, ale z punktu widzenia biznesowego networking to proces budowania szeregu kontaktów zawodowych, dzielenia się z nimi informacjami i regularnego utrzymywania kontaktu. Tworzenie sieci kontaktów może mieć charakter formalny lub nieformalny i obecnie jest równie prawdopodobne, że będzie mieć miejsce na różnych platformach internetowych, jak i w przypadku spotkań twarzą w twarz w świecie rzeczywistym. Profesjonaliści korzystają z networkingu, aby poszerzać swoje kręgi znajomych, aby dowiedzieć się więcej o możliwościach w swojej dziedzinie oraz zwiększyć swoją świadomość na temat nowości i trendów w swoich dziedzinach lub na całym świecie. Oprócz sieci biznesowych ludzie często łączą się w sieci w oparciu o inne wspólne punkty zainteresowania, takie jak kluby sportowe czy grupy religijne lub stowarzyszenie absolwentów szkół wyższych/universytetów.

Dlaczego networking jest ważny?

Networking jest kluczem do odniesienia sukcesu w nowoczesnym biznesie, ponieważ otwiera możliwości, które w innym przypadku mogłyby się nie pojawić. Im częściej nawiązujesz kontakt z ludźmi i demonstrujesz swoją wiedzę, tym większe prawdopodobieństwo, że będą chcieli z Tobą pracować. Kontakty nawiązane poprzez sieci biznesowe również częściej odsyłają Cię do osób, które mają problem, o którym wiedzą, że możesz pomóc w jego rozwiązaniu. Gdy będziesz dzielić się swoją wiedzą z ludźmi z Twojej branży, inni zrobią to samo dla Ciebie. Pomoże Ci to poznać doświadczenia innych ludzi i odkryć sposoby rozwiązywania własnych problemów. W stale zmieniającym się świecie ważne jest również, aby być na bieżąco z wydarzeniami w swojej branży, a networking pomoże Ci upewnić się, że jesteś świadomy czynników, które mogą mieć wpływ na Twój biznes. Nawiązywanie kontaktów z osobami zarówno z określonego obszaru działalności, jak i spoza niego poszerza Twoją wiedzę i poprawia pewność siebie, co jest korzystne dla Twojego zdrowia psychicznego.

Jakie są różne rodzaje działań sieciowych?

Istnieje wiele sposobów na zaangażowanie się w networking biznesowy:

Przykłady networkingu twarzą w twarz:

- Pokazy handlowe
- Konferencje
- Zorganizowane spotkanie i powitanie
- Stowarzyszenia przedsiębiorców i inne organizacje lokalne (takie jak Izby Handlowe w Wielkiej Brytanii)
- Warsztaty
- Imprezy towarzyskie

Przykłady sieci online:

- LinkedIn
- Grupy na Facebooku
- Świergot
- Meetup.com i inne katalogi internetowe
- Zoom lub inna platforma do rozmów wideo

Jakie strategie mogą pomóc w rozwoju mojej sieci?

Istnieje wiele nakazów i zakazów dotyczących nawiązywania kontaktów biznesowych, zarówno bezpośrednich, jak i internetowych:

Do:

- Uśmiechnij się i przedstaw się
- Przygotuj początek/zamknięcie rozmowy
- Kontynuuj kontakty twarzą w twarz w mediach społecznościowych
- Zrób to osobiście
- Bądź wytrwały
- Wysyłaj spójne wiadomości
- Niech to będzie stały związek

Nie:

- Stań i spójrz na swój telefon
- Rozpocznij rozmowę ze swoją wizytówką
- Bądź biernym słuchaczem

- Daj się zastraszyć rolom/sukcesom innych osób
- Bój się zadawać pytania
- Promuj się nadgorliwie

Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA:Ocena bieżącej aktywności sieciowej

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

Działanie to ma na celu zachęcenie uczestników do audytu ich bieżącej działalności networkingowej i zidentyfikowania osób, które są lub mogą być dla nich cenne z punktu widzenia networkingu.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Trener prosi uczestników, aby sporządzili listę wszystkich osób, z którymi aktualnie nawiązują kontakty, lub, jeśli są to nowicjusze w networkingu, listę znanych im osób (lub organizacji, z którymi mogliby nawiązać networking). Ważne jest, aby definicja networkingu była szeroka: chociaż należy wymienić konkretne kontakty biznesowe, uczestników należy również zachęcać, aby pomyśleli o przyjaciółach (a nawet przyjaciółach znajomych) i dalszych członkach rodziny, którzy już są (lub mogą być) częścią sieci. ich szerszej sieci. Należy zachęcać uczestników do kreatywności: zamiast tworzyć pisemną listę, powinni wykorzystać swoje umiejętności artystyczne, aby stworzyć wizualną reprezentację kontaktów, które już znają. Mogą na przykład stworzyć oznaczone kolorami portrety awatarów swoich znanych kontaktów, gotowe do wykorzystania w poniższej ścieżce.

Krok 2: Korzystając z flipboardu, trener wprowadza lejek networkingu (patrz poniżej) i wyjaśnia cztery różne kategorie networkingu. Następnie uczestnicy powinni umieścić każdą osobę lub organizację, którą zidentyfikowali w kroku 1, w jednej z czterech kategorii na ścieżce networkingu.



Krok 3: Trener prosi uczestników, aby wykorzystali swoje umiejętności artystyczne do stworzenia wizualnej reprezentacji lejka, którą mogą wykorzystać w połączeniu z kreatywnymi przedstawieniami z kroku 1. Mogą na przykład stworzyć rysunek krajobrazu z czterema odrębnymi obszarami (takimi jak niebo na górze, a ocean na dole), a następnie umieścić swoje awatary na

rysowanie, identyfikowanie osób lub organizacji, które chcieliby przenieść w górę kategorii. Mogą na przykład wskazać osobę, którą dopiero poznali, i którą chcieliby zostać kimś, kogo dobrze znają, ponieważ uważają, że przyniesie to korzyści ich firmie w dłuższej perspektywie.

Krok 4: Trener prosi każdego uczestnika, aby zaczął opracowywać kreatywny osobisty plan działania. Może to być napisane lub wizualne. Na tym etapie plan działania powinien identyfikować osoby lub organizacje, z którymi warto nawiązać kontakty sieciowe. Metody osiągnięcia tego celu zostaną zidentyfikowane w następnym działaniu.

TYTUŁ DZIAŁANIA:Identyfikacja strategii zwiększania aktywności w sieci

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

To ćwiczenie ma na celu zachęcenie uczestników do zidentyfikowania i omówienia różnych metod, które mogliby wykorzystać w celu zwiększenia swojej aktywności w sieci i nawiązania głębszych kontaktów z osobami lub organizacjami, które już zidentyfikowali jako kluczowe dla sukcesu ich biznesu.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Na flipboardzie trener rysuje dwie kolumny z nagłówkami „Sieci kontaktów twarzą w twarz” i „Sieci kontaktów online”. Następnie uczestnicy proszeni są o określenie jak największej liczby sposobów tworzenia sieci kontaktów dla każdego typu. Trener, aby upewnić się, że każda z metod określonych w powyższych Założeniach teoretycznych została uwzględniona na ostatecznym wykresie.

Krok 2: Gdy wykres jest już gotowy, trener pokazuje uczestnikom przykład konkretnego planu działania mającego na celu zainicjowanie networkingu z daną osobą. (patrz poniżej) Jest to pisemny plan działania, ale ponieważ uczestnikami są artyści, mogą chcieć stworzyć wizualną/schematyczną wersję tego planu działania, dostosowaną do własnych potrzeb.

Who to contact?

Simon Bishop

Why?

Simon runs a successful Etsy business selling portraits of pets and has ten years' experience of running online shops.

Actions:

- 1) Email Simon via his contact details on Etsy.
- 2) Search for Simon on Twitter and send message.

Deadline: 5th May

Krok 3: Uczestnicy powrócą do planu działania, który rozpoczęli wcześniej, aby opracować podobne plany dla każdej osoby/organizacji, którą zidentyfikowali w pierwszym działaniu, wraz z powiązanymi terminami dla każdego z nich. Ważne jest, aby trener ponownie podkreślił znaczenie unikania ogólnych próśb – kontakt z każdą osobą lub organizacją powinien być osobisty.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Co sądzisz o networkingu?
- 2) Czy uważasz, że Twój dotychczasowy networking był skuteczny?
- 3) Czy uważasz, że dzisiejsze zajęcia pomogą Ci rozwinąć Twoją sieć kontaktów?
- 4) Co jeszcze możesz zrobić, aby zwiększyć poziom networkingu?

Dalsza lektura:

Oto kilka linków, dzięki którym możesz dowiedzieć się więcej o skutecznym networkingu:

1. <https://www.inc.com/guides/2010/08/how-to-network-efektywnie.html>
2. <https://www.cio.com/article/3219704/how-to-network-17-tips-for-shy-people.html>
3. <https://www.youtube.com/watch?v=OVf5c7NthSw>

Bibliografia:

5 przydatnych wskazówek dotyczących tworzenia sieci kontaktów w małych firmach dla przedsiębiorców

<https://www.tide.co/blog/business-tips/business-networking/>

4.2. Umiejętności marketingowe

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
Artyści będą: • zrozumieć, czym jest marketing i jakie są jego rodzaje • określić sposoby rozpoczęcia marketingu firmy	• Rozwijanie świadomości znaczenia marketingu dla osiągnięcia sukcesu w biznesie. • Opracuj strategię zwiększenia marketingu.	• Oceń bieżącą działalność marketingową. • Działaj, aby rozwijać i wzmacniać wyniki marketingowe.
Ramy teoretyczne		



Co to jest marketing?

Marketing odnosi się do działań prowadzonych przez firmę w celu promowania swoich produktów lub usług w Internecie lub tradycyjnie. Celem marketingu jest budowanie świadomości produktów lub usług w celu przyciągnięcia klientów. Firma nie może przetrwać bez marketingu, który ewoluował wraz z rozwojem technologii na przestrzeni lat. W pewnym momencie marketing obejmował głównie materiały drukowane, takie jak broszury, ulotki i plakaty, ale obecnie obejmuje radio, telewizję i świat online. Rozwój Internetu i sieci WWW wywarł głęboki wpływ na marketing, ponieważ ludzie spędzają obecnie znacznie więcej czasu w Internecie niż słuchając radia lub oglądając telewizję. Dlatego większość firm wkłada obecnie więcej zasobów w marketing online niż w marketing offline, chociaż połączenie tych dwóch zwykle pomaga osiągnąć najlepsze ogólne wyniki. Marketing może być bezpłatny lub płatny. Na przykład bezpłatne formy marketingu obejmują blogi, wysyłanie e-maili i strony na Facebooku, podczas gdy reklama jest przykładem płatnego marketingu, niezależnie od tego, czy są to reklamy drukowane w gazetach lub czasopiśmie, czy też reklamy skierowane do określonych odbiorców na platformach takich jak Facebook.

Dlaczego marketing jest ważny?

Marketing kieruje klientów do Twoich produktów lub usług. Bez tego potencjalni klienci nie będą świadomi oferowanych przez Ciebie produktów lub usług, a bez dotarcia do idealnych klientów prawdopodobnie stracisz możliwości generowania przychodów. Oto kilka powodów, dla których marketing jest ważny dla Twojej firmy:

- Oferuje Twojej firmie możliwość podzielenia się wizją, misją i wartościami Twojej marki.
- Poprawia relacje z klientami.
- Motywuje i inspiruje odbiorców do dzielenia się Twoimi produktami lub usługami.
- Zapewnia możliwość budowania wysoce zindywidualizowanej bazy klientów.
- Zapewnia, że Twoja firma pozostaje aktualna i połączona z bazą klientów.

Jakie są różne rodzaje marketingu?

Istnieje wiele różnych rodzajów marketingu, zarówno bezpłatnych, jak i płatnych. Oto przykłady pięciu sposobów promowania firmy w Internecie i pięciu sposobów promowania jej offline:

Przykłady cyfrowego marketingu online:

- Marketing treści – m.in. utwórz blog internetowy dla swojej firmy.
- Marketing w mediach społecznościowych – m.in. użyj Twittera, Facebooka, Instagrama itp., aby promować swoją firmę.
- Marketing w wyszukiwarkach – np. wyszukaj słowa kluczowe dla swojej branży i umieść je na swojej stronie internetowej.
- Marketing e-mailowy – m.in. twórz comiesięczny biuletyn i poproś klientów o subskrypcję.
- Reklama w internecie – m.in. płacić za reklamy w Google lub Facebooku.

Przykłady marketingu offline

- Marketing szeptany – np. poproś zadowolonych klientów o rozpowszechnienie informacji.
- Reklama offline – np. płacić za reklamy w lokalnych gazetach/magazynach itp.
- Marketing bezpośredni mailowy – np. wysyłaj zdjęcia pocztowe do poprzednich klientów.
- Marketing partyzancki – m.in. stwórz wciągające wyskakujące okienko w miejscu publicznym.
- Marketing partnerski – m.in. połącz siły z firmą partnerską, aby promować się wzajemnie.

Jaki jest miks marketingowy?

Marketing mix odnosi się do przekonania, że aby marketing był skuteczny, musi zawierać różne elementy współpracujące ze sobą. Termin ten ogólnie odnosi się do tak zwanych czterech P:

- Produkt
- Cena
- Umieszczenie
- Awans



Produkt polega na decydowaniu, jakie towary lub usługi powinny być oferowane klientom. Produkt lub usługa zaspokaja podstawową potrzebę klienta. Produkt dostarcza klientowi podstawową wartość, a wszystkie inne elementy powinny wzmacniać propozycję wartości produktu. Ważnym elementem strategii produktowej jest rozwój nowego produktu. Decyzje dotyczące produktu obejmują wybory dotyczące marek, opakowań i usług towarzyszących ofercie produktu.

Cena to koszt, jaki klient jest skłonny zapłacić za produkt i sposób, w jaki jest on udostępniany. Cena reprezentuje jednostkowo to, co firma otrzymuje za sprzedawany produkt. Wszystkie pozostałe elementy miksu marketingowego reprezentują koszty. Marketerzy muszą zachować szczególną ostrożność przy ustalaniu ceny i wziąć pod uwagę czynniki wpływające na jej ustalenie. W porównaniu z innymi elementami marketingu mix cenę można łatwo zmienić. Jednak nieprzemyślana zmiana ceny może zmienić sposób postrzegania przez klientów wartości zestawu marketingowego.

Awans odnosi się do decyzji, które należy podjąć w odniesieniu do miksu promocyjnego: reklamy, sprzedaży osobistej, promocji sprzedaży, wystawy, sponsoringu i public relations. W ten sposób docelowi odbiorcy są świadomi istnienia produktu i jego zalet. Zwykle firma nawiązuje pierwszy kontakt z klientami poprzez działania promocyjne. Klient nie kupuje produktu, jeśli nie ma wobec niego pewnych oczekiwań. Promocja kształtuje oczekiwania klientów wobec produktu. Właściwie wykorzystana promocja może podnieść oczekiwania klientów i zwiększyć sprzedaż.

Miejsce obejmuje decyzje dotyczące wykorzystywanych kanałów dystrybucji, lokalizacji punktów sprzedaży, sposobów transportu i poziomu utrzymywanych zapasów. Produkt powinien być dostępny w odpowiedniej ilości, we właściwym czasie i miejscu. Kanały dystrybucji pełnią trzy różne funkcje. Przekazują produkty od producenta klientom, przekazują informacje od producenta klientom i pobierają płatności od klientów producentowi.

4 Ps można podsumować jako umieszczenie odpowiedniego produktu we właściwej cenie, we właściwym miejscu i we właściwym czasie!

Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA: Ocena bieżącej działalności marketingowej

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

To ćwiczenie ma na celu zachęcenie uczestników do zastanowienia się nad zakresem, w jakim obecnie promują swoje produkty lub usługi.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Trener prosi uczestników o zidentyfikowanie wszystkich działań marketingowych, które obecnie wykorzystują do sprzedaży swoich produktów lub usług. Należy dokonać rozróżnienia pomiędzy płatnym marketingiem, takim jak reklama, a marketingiem bezpłatnym, takim jak korzystanie z bezpłatnych platform sieci społecznościowych. Należy zachęcać uczestników do kreatywnego prezentowania szczegółów, wykorzystując swoje umiejętności artystyczne.

Krok 2: Korzystając z flipboardu, trener zapisuje listę działań marketingowych stosowanych przez grupę, dzieląc je na

kolumny online i offline, a także marketing płatny i bezpłatny. Następnie uczestnicy proszeni są o podanie dodatkowych metod marketingowych, które przyjdą im na myśl, a które nie zostały wymienione, a które można dodać do wykresu.

Krok 3: Trener wprowadza cztery P z powyższych Założeń teoretycznych. Uczestnicy powinni spędzić trochę czasu na zastanowieniu się nad swoim produktem (lub usługą), jego ceną i sposobem dystrybucji, aby rozważyć, czy można lub należy wprowadzić jakieś zmiany. Następnie uczestnicy powinni skupić się na promocji i zacząć identyfikować wszelkie luki, które zidentyfikowali w trakcie realizacji działania.

Krok 4: Na zakończenie ćwiczenia trener prosi każdego uczestnika o spisanie krótkiej listy wypunktowanej wszystkich działań marketingowych, które obecnie podejmuje i tych, które chciałby zacząć stosować w przyszłości. Lista będzie wymagana do drugiego działania.

TYTUŁ DZIAŁANIA:Budowanie strategii marketingowej

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

Działanie to ma na celu zachęcenie uczestników do rozpoczęcia opracowywania strategii marketingowej w celu zwiększenia świadomości na temat sprzedawanego produktu lub usługi.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Trener powinien zapisać na flipboardzie pięć następujących kroków tworzenia dobrej strategii marketingowej:

- Identyfikacja celu biznesowego
- Badanie rynku i poznawanie swoich klientów
- Analiza konkurentów
- Definiowanie unikalnej propozycji sprzedaży (USP)
- Wybór właściwych kanałów marketingowych

Uczestnicy powinni zostać poproszeni o rozważenie (i omówienie ze sobą) każdego z pięciu kroków w odniesieniu do ich własnego biznesu. Trener powinien zachęcać każdego uczestnika do zastanowienia się nad swoim biznesem, a następnie w kreatywny sposób przedstawić swój cel biznesowy i USP swojego produktu lub usługi. Może to mieć formę poezji (lub muzyki), malarstwa lub rysunku. Chodzi o to, aby artysta przedstawiał innym swoją działalność tak wyraźnie, jak to tylko możliwe. O ile to możliwe, powinni także spróbować uwzględnić dodatkowe informacje (takie jak obecni klienci i działania konkurencji, jeśli są znane).

Krok 2: Uczestnicy powinni wziąć wypunktowaną listę działań marketingowych, którą stworzyli w poprzednim działaniu i przejrzeć ją, biorąc pod uwagę odpowiedzi udzielone w poprzednim kroku. Czy dotychczasowe działania marketingowe były właściwie ukierunkowane? Czy wykorzystali właściwe kanały marketingowe? Jakie zmiany wprowadziliby teraz?

Krok 3: Należy zachęcać uczestników do omówienia własnych ustaleń z partnerem.

Krok 4: Uczestnicy rozpoczynają opracowywanie strategii marketingowej w oparciu o ustalenia poczynione w obu działaniach. Należy zachęcać uczestników do kreatywności podczas prezentacji strategii. Mogą na przykład narysować lub namalować oś czasu i stworzyć wizualną reprezentację każdego działania marketingowego, które zamierzają podjąć.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 5) Czy marketing Twojego produktu lub usługi był dotychczas wystarczający?
- 6) Czego nauczyłeś się dzisiaj o marketingu?
- 7) Czy uważasz, że dzisiejsze działania pomogą Ci skuteczniej promować Twój produkt lub usługę?
- 8) Co jeszcze możesz zrobić, aby zwiększyć swoje wyniki marketingowe?

Dalsza lektura:

Oto kilka linków, dzięki którym możesz dowiedzieć się więcej o marketingu:

4. <https://www.investopedia.com/terms/f/four-ps.asp>
5. <https://www.copypress.com/kb/marketing-channels/22-types-of-marketing-strategies-for-promoting-your-biznes/>
6. <https://informi.co.uk/marketing-and-sales/43-free-small-business-or-low-cost-marketing-ideas>

Bibliografia:

Co to jest marketing?

<https://www.managementstudyhq.com/what-is-marketing.html>



5

Moduł szkoleniowy 5:

Na drodze do zostania Liderem

5.1. Podejmowanie decyzji

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
• Teorie podejmowania decyzji; • Proces podejmowania decyzji – elementy i znaczenie; • Przeszkody i bariery w procesie decyzyjnym – informacja; wiedza; doświadczenie; osoba; • Fazy procesu decyzyjnego; • Style i podejścia do podejmowania decyzji; • Wyznaczanie celów jako część procesu.	• Rozumieć elementy procesu podejmowania decyzji; • Stosuj różne metody podejmowania decyzji; • Stosować różne strategie radzenia sobie z przeszkodami i barierami w procesie podejmowania decyzji; • Potrafi powiązać wyznaczanie celów z podejmowaniem decyzji.	• Ocenieć własną zdolność do podejmowania decyzji i wyznaczania celów zgodnych z modelami teoretycznymi; • Zademonstrować różne podejścia do podejmowania decyzji w różnych sytuacjach; • Zdecydować, jak podejmować złożone decyzje zawodowe i życiowe; • Podnieść swój poziom odpowiedzialności za decyzje w swoim życiu.

Ramy teoretyczne

W tej jednostce uczestnicy zostaną zapoznani z kilkoma teoriami i podejściami do podejmowania decyzji; zrozumie, co kryje się za kulisami procesu decyzyjnego; znajdzie informacje na temat różnych podejść i osobistego stylu podejmowania decyzji; zrozumie, dlaczego czasami łatwiej jest podjąć decyzję niż w innych sytuacjach; będą ćwiczyć i ćwiczyc.

PROCES PODEJMOWANIA DECYZJI

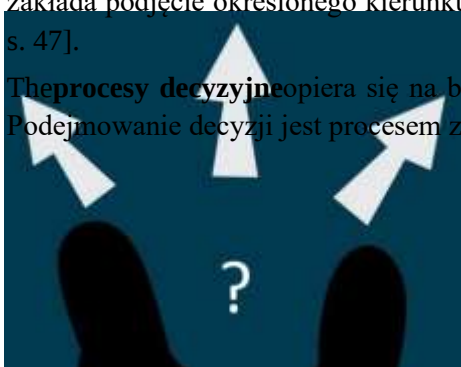
Podejmowanie decyzji to proces polegający na wyborze pomiędzy dwoma lub większą liczbą **opcje**. Każda decyzja jest ograniczona przez **zdolności osobiste danej osoby** (co może zrobić) i jego motywację (co chce zrobić i osiągnąć).

Podejmowanie decyzji to przetwarzanie informacji, które prowadzi do określonego wyboru. Każda decyzja zakłada podjęcie określonego kierunku działań i zaniechanie innych [Dictionary of Counselling, 1993, s. 47].

The **procesy decyzyjne** opiera się na badaniu wielu opcji w celu sformułowania zadowolającego wyniku. Podejmowanie decyzji jest procesem złożonym, ponieważ obejmuje kwestie osobiste **wartości, wierzenia, własne zainteresowania, skłonności, preferencje, nawyki, doświadczenie i wiele więcej**.

W wielu sytuacjach w naszym życiu musimy podejmować decyzje – ale każda z nich jest inna od pozostałych. Potrzebę zmiany człowiek może odczuwać jako potrzebę wewnętrzną lub konieczność narzuconą przez otoczenie. Poziom efektywności procesu decyzyjnego zależy od poziomu samoświadomości.

01. PRZESZKODY W PROCESIE DECYZJI



Szereg spostrzeżeń może utrudniać skuteczny proces decyzyjny. Często tworzą pewien **Lęk** który może obniżyć poziom **zaufania** że dokonujemy dobrego wyboru. Moglibyśmy pomyśleć, że aby podjąć decyzję, musimy mieć całkowitą pewność. Ostatecznie wiele z tych spostrzeżeń wpływa na to, jak się czujemy i myślimy o sobie. W tym miejscu omówimy szczegółowo niektóre z tych koncepcji oraz sposoby przełamywania barier na naszej drodze do skutecznego poszukiwania możliwości rozwoju kariery i podejmowania decyzji. Ponadto istnieje wiele przeszkód, które ludzie mogą napotkać w procesie decyzyjnym, takich jak:

Czynniki związane z informacją:

- Brak informacji;
- Nieodpowiednie lub niedokładne informacje;
- Dostępnych jest zbyt wiele informacji.

Brak wiedzy i doświadczenia w podejmowaniu decyzji (szczególnie tych „ważnych”):

- Brak wiedzy na temat procedur podejmowania decyzji
- Brak umiejętności i ograniczone doświadczenie w ważnych procesach decyzyjnych;
- Niewystarczająca wiara we własne umiejętności podejmowania decyzji.



Czynniki związane z osobą:

- Motywy antagonistyczne;
- Konflikt wartości, interesów lub umiejętności;
- Talenty i prezenty. Ludziom o wielu zainteresowaniach i możliwościach trudniej jest podejmować decyzje;
- Ograniczone zainteresowania lub możliwości, zapewniające ograniczony zestaw alternatyw do wyboru;
- Konflikty interpersonalne;
- Lęk;
- Ograniczona pewność siebie lub poczucie własnej skuteczności;
- Podejmowanie decyzji jest utrudnione przez niezdolność danej osoby do sporządzania

planów i ich wdrażania. To tylko niektóre z problemów, jakie mogą pojawić się w związku z podejmowaniem decyzji.

FAZY PROCESU DECYZJI

Ludzie zwykle przechodzą przez kilka ogólnych etapów przed procesem decyzyjnym i w jego ramach:

1. **Świadomość.** Poczucie narastającego dyskomfortu i potrzeba zmiany/podjęcia decyzji. To uczucie może być wynikiem zarówno presji wewnętrznej, jak i zewnętrznej.
2. **Ocena/wyrok.** Samoocena i ocena sytuacji wymagającej zmiany. Klient musi być świadomy problemu i umieć go zdefiniować, zanim podejmie próbę jego rozwiązania. Klienci często ulegają pokusie, aby podejść do procesu decyzyjnego poprzez pokonywanie problemów peryferyjnych, zamiast skupiać się na rzeczywistym problemie.
3. **Badania/zbieranie informacji.** Zbierz dokładne, szczegółowe i istotne informacje na temat pewnych kwestii, które należy zmienić, lub o sobie. Ponadto należy sporządzić listę elementów pomocniczych. Informacje potrzebne do podjęcia najważniejszych decyzji mogą również obejmować: szkolenia, osiągnięcia, doświadczenie, zainteresowania, informacje na temat pracy itp.

4. **Wybór najlepszego rozwiązania.** Trzeba to robić elastycznie, gdyż zdarza się, że decyzja, która będzie w stanie sprostać potrzebom klienta, po pewnym czasie może okazać się niewłaściwa, ze względu na dużą dynamikę życia.
5. **Wykonanie.** Decyzja nie może być skuteczna bez planu działania. Obejmuje kroki, które wykona klient, powiązane terminy/czas trwania oraz zasoby dostępne na każdym etapie. Dobry plan powinien minimalizować niespodzianki i przewidywać trudności – choć nie ma planu, który uwzględniłby wszystkie nieprzewidziane sytuacje.
6. **Bieżąca ocena.** Pozwala klientowi na dokonanie korekt i sprawdzenie, czy zamierzony efekt został osiągnięty. Musimy być gotowi na ponowne rozważenie sytuacji, ponowne dostosowanie się i zachowanie elastyczności. To ważny krok, ponieważ wiele osób nie zdaje sobie sprawy, kiedy i jak osiągnęły cel; dlatego nie wierzą, że są w stanie wyznaczyć i osiągnąć swoje cele.

STYLE I PODEJŚCIA DO PODEJMOWANIA DECYZJI

Ludzie są różni, podobnie jak ich style podejmowania decyzji. Istnieje wiele podejść, a oto niektóre z nich:

- **Impulsywny**- klient wybiera pierwszą dostępną alternatywę;
- **Fatalista**- klient pozostawia rozwiązanie problemu w rękach otoczenia lub losu;
- **Znaczący**- klient, który zamiast podejmować własną decyzję, zgadza się z cudzym planem;
- **Zwleknięcie**- klient odkłada myślenie i działanie nad problemem, oczekując, że z czasem problem sam się rozwiąże;
- **Bolesny**- klient poświęca zbyt dużo czasu i myśli na zbieranie informacji i analizę poszczególnych alternatyw;
- **Planowanie**- strategia klienta opiera się na racjonalnym podejściu, w którym zachowana jest równowaga pomiędzy rozumem a uczuciami;
- **Intuicyjny**- klient podejmuje decyzję na podstawie tego, co czuje, ale nie potrafi tego dobrze wyrazić słowami;
- **Nieodpowiedzialny**- osoba, która unika podjęcia decyzji lub udziela wymyślonej odpowiedzi na pytanie. Dzięki temu klient może udzielić społecznie akceptowalnej odpowiedzi bez ponoszenia odpowiedzialności;
- **Bezpieczne obstawianie**- klient zazwyczaj wybiera alternatywę, która wydaje się wiązać z najniższym poziomem ryzyka.

WYZNACZANIE CELÓW JAKO CZĘŚĆ PROCESU DECYZJI

Wiele osób, niezależnie od posiadanej wiedzy, specjalizacji, doświadczenia i kompetencji, ma problemy z wyznaczaniem celów i podejmowaniem decyzji.

W zależności od czasu potrzebnego na ich realizację cele zawodowe można podzielić na:

- Krótkoterminowe;
- Średnioterminowe;
- Długoterminowe.

Kwestia wymaganego czasu jest dla każdego klienta ściśle indywidualna – niektórzy klienci czują się komfortowo wyznaczając cele długoterminowe na okres jednego roku, inni natomiast cel długoterminowy implikuje okres 5 lat, a cele jednoroczne są postrzegane jako średnioterminowe.

Ważniejsze jest to, jak ludzie definiują swoje cele. Może to pomóc im zrozumieć, jak głęboko są związani z tym celem, lub za pierwszym celem mogą kryć się inne cele.

Efektywnie wytyczony cel można opisać za pomocą tzw **Model HUB-a**- akronim zawierający najważniejsze elementy i cechy celu – powinien brzmieć:

- **Realistyczny**- cel może wiązać się z umiarkowanym poziomem trudności i ogólnie może być osiągalny, ale musi być osiągalny dla konkretnej osoby. Na przykład – wyjście w otwartą przestrzeń (kosmos) jest ogólnie celem realistycznym (jest to technicznie możliwe), ale dla konkretnej osoby może być nierealne z wielu powodów;

- **Zrozumiałe**– musi istnieć możliwość sformułowania, przekazania i zrozumienia celu przez innych;
- **Wymierny**- powinna istnieć możliwość monitorowania i pomiaru zmian i postępów w osiąganiu celu;
- **Behawioralne**- cel powinien obejmować etapy działania danej osoby;
- **Osiągalny**- cel jest realny i możliwy do osiągnięcia przez klienta;
- **Konkretny**- cel powinien dać się opisać za pomocą jednego lub większej liczby możliwych do prześledzenia zachowań. Należy go sformułować w sposób konkretny, a nie abstrakcyjny. Zamiast używać przymiotników i abstrakcyjnego opisu, należy zachęcać ludzi do używania czasowników, rzeczowników, miar itd.

PLAN DZIAŁANIA JAKO CZĘŚĆ PROCESU DECYZJI

Dobry plan działania może być głównym czynnikiem w procesie decyzyjnym. Często ludzi blokuje sam cel i nie widzą kroków, jakie mogą do niego wykonać. Plan to wizja tego, jak ludzie osiągną swoje cele. Bez tej wizji proces decyzyjny mógłby być jedynie marzeniem.

Dobry plan działania to dobrze ułożona mapa drogi, którą należy podążać, aby osiągnąć cel. Powinien być elastyczny, sugerować alternatywne „trasy” (takie jak Plan A i Plan B) i zawierać:

- Dobrze zdefiniowane cele długoterminowe (oparte na mniejszych krokach; krótkoterminowe plany działania mające na celu osiągnięcie celów pośrednich);
- Alternatywne cele;
- Konkretnie zasoby do osiągnięcia celów (zasoby ludzkie, finansowe, czasowe itp.);
- Kroki działania;
- Dobry harmonogram;
- Lista możliwych przeszkód;
- Strategie przezwyciężenia oczekiwanych problemów.

Nie zapominajmy, że nawet najlepszy plan działania może być ograniczony przez oczekiwane i nieoczekiwane przeszkody – które mogą być dla danej osoby wewnętrzne lub zewnętrzne.

METODY I PODEJŚCIA W PROCESIE DECYZJI

Systematyczne podejmowanie decyzji metodą DECIDES

Krumboltz i Hamel (1997) opracowali podejście do systematycznego podejmowania decyzji, nazywając je łatwym do zapamiętania skrótem **DECYDUJE**. Jest to systematyczna analiza problemów:

1. **Zdefiniuj problem.** Zdefiniowanie problemu. Jaką decyzję należy podjąć?
2. **Tworzyć plan działania.** Jak klient podejmie tę decyzję?
3. **Wyjaśnij wartości.** Co i jak jest najważniejsze dla klienta?
4. **Zidentyfikuj alternatywy.** Znalezienie alternatyw. Jakie alternatywy ma do wyboru klient?
5. **Odkryj prawdopodobne wyniki.** Odkrywanie możliwych rezultatów. Jakie są najbardziej prawdopodobne skutki podążania za alternatywą?
6. **Systematycznie eliminuj opcje.** Systematyczna eliminacja opcji. Która z alternatyw nie będzie odpowiadać wartościom klienta lub danej sytuacji? Które z nich ma najmniejsze szanse powodzenia?
7. **Rozpocznij akcję.** Co musi zrobić klient, aby wdrożyć plan w życie?

Pozytywna niepewność

Do wyjaśnienia przeszkód i podjęcia działań można zastosować inne podejście do podejmowania decyzji, które nie jest tak systematyczne jak powyższe. H. B. Gelatt (1991) opisuje teorię pozytywnej niepewności, argumentując, że **jeśli chcesz mieć całkowitą pewność, nigdy nie będziesz w stanie podjąć decyzji**. Ponadto, jeśli podejmiesz zbyt stanowczą decyzję, nie będziesz mieć elastyczności, aby w razie potrzeby zmienić sytuację. Dla tego modelu bardzo ważne są dwa rodzaje postaw:

- akceptacja niepewności przeszłości, teraźniejszości i przyszłości;
- pozytywne nastawienie do tej niepewności

Cztery paradoksalne zasady tej teorii to:

1. Bądź skoncentrowany i elastyczny w tym, czego chcesz.
2. Bądź świadomy, ale także wątp w to, co wiesz.
3. Bądź obiektywny i optymistyczny w tym, w co wierzysz.
4. Bądź praktyczny, ale także używaj magii w tym, co robisz.

ĆWICZMY I SPRAWDZAJMY!

Przewodnik szkoleniowy

W tej sekcji trenerzy znajdą 4 różne ćwiczenia. Mogą wykorzystać je wszystkie, jeśli mają czas, lub, w zależności od dynamiki grupy i potrzeb, zdecydować, z czego skorzystać. Ćwiczenia można również łączyć i upraszczać, aby odpowiedzieć na potrzeby uczestników. Część z nich trener może wykorzystać do odrabiania zadań domowych i dodatkowej samodzielnej nauki.

Ćwiczenie 1. Osiągnięcia osobiste i zawodowe

Ćwiczenie ma na celu znalezienie, przegląd i zrozumienie różnych umiejętności osobistych i zdolności do podejmowania decyzji poprzez zbadanie przeszłych pozytywnych doświadczeń uczestników – czynników, które pomogły i wspierały procesy.

Materiały: papier A4, kredki.

Czas: ~ 20 - 25 min.

Krok 1:(3 minuty)

Zachęć uczestników, aby zamknęli oczy i przypomnieli sobie momenty ze swojego życia, w których osiągnęli coś ważnego dla siebie lub społeczeństwa. Może to być coś bardzo osobistego lub coś zawodowego.

Krok 2:(5 minut)

Gdy otworzą oczy, poproś ludzi, aby:

- Podziel papier na 4 równe części;
- Wybierz tylko jedną sytuację (osobistą lub zawodową), która najbardziej im się podoba;
- Za pomocą kolorowych ołówków narysuj na papierze:
 - Co było **celem** wtedy;
 - Co było **czynnikami** które miały wpływ na decyzje (wewnętrzne i zewnętrzne)?
 - Co **krokiz**ało im osiągnięcie celu?
 - Co **cechy** z nich najbardziej im pomogło?

Kiedy będą gotowe, zapytaj, jak się czuli. Pozwól im dodać twarz z uczuciem pośrodku swoich rysunków.

Krok 3:(1 minuta na uczestnika – 5 do 7 minut na grupę)

Zaprezentuj wyniki przed grupą.

Krok 4:(5 – 10 minut)

Poproś uczestników, aby odnaleźli mocne strony grupy, w której się znajdują (cechy, styl, umiejętności, doświadczenie itp.) i wybrali nazwę grupy, która reprezentuje te mocne strony.

ZALECENIA I WSKAZÓWKIdla Trenerów:

Ludzie mogą mieć trudności z uznaniem własnych osiągnięć. Poproś, aby wybrali te, które od razu przychodzą im na myśl. Przypomnij im, że rozwój osobisty i zawodowy zaczyna się od osobistej świadomości. Nie ma dobrych i lepszych sytuacji. Wszystko może się udać, jeśli dana osoba brała udział w danej sytuacji.

Czas na ćwiczenie: Wybór odpowiedniego czasu należy do trenera. Zachowaj skupienie i krótką wypowiedź, ale jeśli ktoś potrzebuje kilku dodatkowych minut, bądź hojny.

Ćwiczenie 2. Dzień Wynalazków

Ćwiczenie ma na celu aktywizację kreatywności i mocnych stron osób w grupach. Ponieważ znają się już w pewnym stopniu z poprzedniego ćwiczenia, mogą z łatwością przystąpić do procesu grupowego. Ćwiczenie polega na stworzeniu nowej gry dla dzieci.

Czynność tę można prowadzić niezależnie od pierwszej.

Materiały: W zależności od budżetu i własnych pomysłów trenerzy mogą wybrać zestaw różnych materiałów, takich jak różne rodzaje, rozmiary i kolory papieru; tablica demonstracyjna; tubki papierowe (na przykład rolki papieru toaletowego); fasolki; orzechy w łupinach; słomki; kredki i inne barwniki; pędzle do rysowania; plastikowe kubki; oferty ucho; plastelina; folio; tkaniny i ubrania; igły i nici; pokrywki plastikowe lub metalowe; puste puszki; stare czasopisma; rysowanie linii; nożyce; cokolwiek. Celem jest zapewnienie bogatej różnorodności materiałów dla każdej grupy.

Czas:W zależności od czasu i liczby wszystkich uczestników trener powinien zdecydować, ile podgrup utworzyć. Mniej grup – mniej czasu na aktywność. W przypadku 20 uczestników czas działania może wynosić od około 1 godziny do 1,5 godziny.

Krok 1:(2 min na ustawienie materiałów w grupach)

Każda grupa otrzymuje materiały. W tym czasie NIE wolno ich dotykać, a jedynie patrzeć na nie.

Krok 2: Praca indywidualna(10 minut z instrukcją)

Ważny:W tym czasie uczestnikom nie wolno ze sobą rozmawiać ani dotykać materiałów!

Poproś ludzi, aby się wyciszyli i wysłuchali instrukcji:

- Celem zajęć jest wymyślenie przez dzieci gry z podanych materiałów. Nie jest konieczne użycie wszystkich materiałów;
- Pierwszy etap procesu dotyczy**Praca indywidualna**. Każdy ma 5 minut na wymyślenie czegoś**pomysł na grę**. Zachęcaj ludzi do rysowania swoich pomysłów (lub rysowania i pisanie).

Krok 3: Praca w grupach(20 min z instrukcjami, prezentacjami i nowym projektem)

- Po upływie czasu każdy ma 1 minutę na zaprezentowanie pomysłu przed grupą;
- Po przedstawieniu wszystkich pomysłów grupa ma 10 minut na dyskusję i wymyślenie jednego nowego pomysłu. Zachęć ludzi, aby przed rozpoczęciem pracy nad projektem mieli projekt nowego pomysłu w postaci schematu, obrazu lub cegokolwiek innego, z maksymalną ilością szczegółów.

Krok 4: Czas produkcji(~ 15 minut)

Ważny: W tym czasie uczestnicy nie mogą ze sobą rozmawiać! Trener wydaje tę instrukcję po wydaniu wszystkich innych instrukcji:

- Na podstawie wspólnego projektu uczestnicy grup powinni stworzyć prototyp swojej gry. Powinno to być najlepsze rzemiosło, ponieważ pod koniec gry nadchodzi duży inwestor, który może wygrać bardzo dobrą sumę pieniędzy, aby otworzyć linię produkcyjną dla swojej gry;
- Czas trwania wynosi około 15 minut (trener powinien wydłużyć czas w zależności od dynamiki całego procesu);
- Gra powinna być bezpieczna i nie powodować krzywdy dla dzieci;
- Gra powinna być kreatywna, pomysłowa, zabawna i edukacyjna;
- Podczas produkcji ludziom NIE wolno ze sobą rozmawiać. Ale znaleźć kreatywne sposoby komunikacji i śledzenia projektu.

Krok 5: Prezentacja i demonstracja prototypów(~ 20 minut)

Krok 6: Podsumowanie gry(~ 15 minut)

- Ponieważ tematem jest podejmowanie decyzji, trener powinien zainicjować dyskusję w tym kierunku. Zapytaj uczestników, co zauważyli podczas ćwiczenia w odniesieniu do procesu i stylów podejmowania decyzji.
- Jak ograniczenie ciszy wpłynęło na ich uczestnictwo, kreatywność, pracę zespołową? Czy naprawdę był to czynnik ograniczający czy aktywujący?
- Czego ludzie nauczyli się dla siebie?

Krok 7:(opcjonalnie; ~ 20 min)

Ocena projektu według kryteriów podanych powyżej:

- Utwórz 4 różne komisje – ds. bezpieczeństwa, kreatywności; o znaczeniu edukacyjnym; na innowacjach. Każda komisja powinna składać się z osób z różnych grup;
- Niech wszystkie komisje przedstawią własną ocenę każdego projektu i ją wyjaśnią. Można skorzystać ze skali od 1 do 10, gdzie 10 oznacza doskonałość, a 1 – niedostateczny;
- Podsumuj wyniki i wybierz zwycięzcę;
- Omów proces oceny, który jest procesem decyzyjnym (o dużym ryzyku korupcji ze względu na pieniądze, które otrzyma zwycięzca);
- Jeśli budżet na to pozwala, podaruj zwycięskiej drużynie pudełko czekoladek, aby mogła podzielić się nim z resztą uczestników i wspólnie świętować ten dzień.

ZALECENIA I WSKAZÓWKI dla Trenerów:

Jest to stosunkowo długa czynność. Można go modyfikować zgodnie z poprzednią dynamiką w grupie. Możesz wybrać materiały – więcej materiałów, więcej czasu na decyzję. Mniej materiałów – mniej czasu. Przykładowo, jeśli jako podstawowe materiały wybierzesz kilka kawałków ściereczek, igieł i groźby, a dodatkowo fasolki, koraliki, naklejki – dodatkowo, możesz spodziewać się krótszego czasu na wymyślenie projektów.

Możesz także powiązać cel gry z lokalnymi konkretnymi tematami. Na przykład w Portugalii taką grę otrzymali studenci wzornictwa przemysłowego, aby stworzyć projekt dla emigrantów w swoim regionie. Emigranci mogli wówczas produkować i sprzedawać te produkty oraz uzyskiwać własne dochody.

Ważne jest także zachęcanie ludzi do zastanowienia się nad tym, w jaki sposób uczestniczą, czego uczą się o sobie i czego uczą się od innych.

Ćwiczenie 3: Odkryj swój styl podejmowania decyzji

To ćwiczenie bada własne postrzeganie sposobu, w jaki ludzie myślą, że podejmują decyzje. Opiera się na najczęściej stosowanej w procesie decyzyjnym klasyfikacji – *Spontaniczne kontra systematyczne* & *Zewnętrzne a wewnętrzne* typy. Na koniec ćwiczenia możesz przekazać uczestnikom dodatkowe informacje, co mogą zrobić w momentach ważnych decyzji zawodowych. Ta część może przebiegać w formie dyskusji i prezentacji podanych informacji.

Krok 1: Poproś uczestników, aby zaznaczyli odpowiednie dla siebie odpowiedzi, a następnie policzyli liczby. Wyższy wynik definiuje osobę jako: *spontaniczny* lub *systematyczny*; *zewnętrzny* lub *wewnętrzny* podejmujący decyzję. Skorzystaj z poniższego przykładu:

Spontaniczni decydenci:		Systematyczni decydenci:	
Podejmuj decyzje w oparciu o to, co uważasz za słuszne.		Przed podjęciem decyzji zbierz dużo informacji.	
Podejmuj decyzje szybko.		Rzadko działa impulsywnie.	
Zobacz nowe możliwości i łatwo zmieniaj cele.		Bądź ostrożny w podejmowaniu zobowiązań.	
Rzadko ustalamy konkretne plany.		Wybieraj cele i świadomie do nich dąż.	
Łatwo się nudzić.		Są analityczni i kierują się logiką przy podejmowaniu decyzji.	
Chętnie podejmuje ryzyko.		Cel długoterminowy jest ważniejszy niż bezpośrednia przyjemność.	
Razem dla spontanicznych:		Razem dla Systematycznego:	

Zewnętrzni decydenci:		Wewnętrzni decydenci:	
Myśl o decyzjach na głos.		Pomyśl o swoich decyzjach samodzielnie.	
Potrafi argumentować ze wszystkich stron problemu.		Raczej zbierz wszystkie możliwe informacje, aby podjąć decyzję.	
Zanim podejmiesz decyzję, musisz porozmawiać z innymi.		Podejmij decyzję samodzielnie.	
Porozmawiaj, a potem pomyśl.		Najpierw pomyśl.	
Razem dla zewnętrznych:		Razem dla wewnętrznych:	

My type of decision-making	
----------------------------	--

Krok 2: Poproś ludzi, aby podzielili się swoimi odkryciami.

Krok 3: Zainicjuj otwartą dyskusję, co byłoby przydatne dla różnych typów decydentów w zakresie podejmowania ważnych decyzji zawodowych/życiowych. Możesz pogrupować osoby według typów i poprosić ich o sporządzenie listy przydatnych zajęć.

Krok 4: Przedstaw i dodaj swoje ustalenia, podając następujące informacje:

Działania związane z poszukiwaniem kariery według stylu podejmowania decyzji

Spontaniczni/zewnętrzni decydenci:

- Rozmawiaj z ludźmi o różnych zawodach;
- Podziel się z przyjacielem informacjami na temat samopoznania i badań zawodowych i poproś go o spostrzeżenia;
- Przeglądaj możliwości kariery poprzez wolontariat i pracę w niepełnym wymiarze godzin;
- Prowadź dziennik swojej podróży w poszukiwaniu kariery.

Spontaniczni/wewnętrzni decydenci:

- Przeczytaj opisy osób wykonujących różne zawody;
- Rozmawiaj z ludźmi zajmującymi się różnymi karierami;
- Wyobraź sobie swój idealny dzień pracy;
- Daj sobie czas na refleksję;
- Przeglądaj możliwości kariery poprzez wolontariat i pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Systematyczni/zewnętrzni decydenci:

- Przeczytaj informacje na temat kariery - warunków pracy, zarobków, wymagań edukacyjnych itp.;
- Porozmawiaj z ludźmi zajmującymi się różnymi karierami i oceń, czy pasujesz;
- Przejrzyj swoje własne wartości, zainteresowania i umiejętności oraz porównaj je z wymaganiami kariery, którą rozważasz;
- Opracuj arkusz podsumowujący zalety i wady każdej możliwej kariery i uzyskaj opinię rodzica lub przyjaciela;
- Daj sobie pozwolenie na wypróbowanie czegoś bez pewności.

Systematyczni/wewnętrzni decydenci:

- Przeczytaj informacje na temat kariery - warunków pracy, zarobków, wymagań edukacyjnych itp.;
- Oceń swoje własne wartości, zainteresowania i umiejętności i dopasuj je do zawodów;
- Nie próbuj przyspieszać tego procesu, ponieważ potrzebujesz czasu na głęboką refleksję;
- Opracuj arkusz podsumowujący zalety i wady każdej rozważanej kariery;
- Daj sobie pozwolenie na wypróbowanie czegoś bez pewności.

Krok 5: Poproś uczestników, aby zapisali najważniejsze wnioski z tego ćwiczenia.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

- Nic.

Ocena**Otwarta dyskusja:**

- Jak się czujesz po całym dniu?
- Jaka jest najprostsza rzecz, którą możesz wziąć z dnia i od razu zastosować w swojej codziennej rutynie?
- W której części Twojego życia ta wiedza byłaby najbardziej istotna?

Dalsza lektura:

- 5 najlepszych modeli podejmowania decyzji, <http://www.free-management-ebooks.com/news/decision-tworzenie-modeli/>
- Zrozumienie 4 stylów podejmowania decyzji (dla Twoich WIELKICH decyzji życiowych), <https://careerforesight.co/blog-feed/4-styles-decision-making>
- Jak podejmować trudne decyzje zawodowe, <https://80000hours.org/career-decision/article/>
- QUIZ: Odkryj swój styl podejmowania decyzji, <https://www.kent.edu/career/discover-your-styl-podejmowania-decyzji>

5.2. Teorie i style przywództwa

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
- Definicja i znaczenie przywództwa we współczesnym świecie; 6 grup teorii przywództwa; - Cechy i cechy lidera; - Przywództwo osobiste – definicja, znaczenie i znaczenie - Rozwój osobistego przywództwa.	- Zrozumienie różnic pomiędzy różnymi stylami przywództwa; - Stosowanie różnych podejść do przywództwa w odniesieniu do sytuacji, okoliczności, ludzi, własnych cech i cech. - Zrozumienie i umiejętność ustalenia planu rozwoju osobistego przywództwa; rozpoznanie zasobów wsparcia i różnych narzędzi rozwoju.	- Ocena własnych umiejętności przywódczych, preferencji i potencjału rozwoju oraz dostosowanie ich do modeli teoretycznych i najlepszych praktyk; - Aby zademonstrować różne podejścia do przywództwa w różnych sytuacjach; - Aby móc pomóc innym odkryć swój potencjał przywódczy; - Podnieść swój poziom odpowiedzialności za własne życie.

Ramy teoretyczne

W tym module uczestnicy zostaną zapoznani z kilkoma teoriami współczesnego przywództwa, umiejętnościami, cechami i cechami odnoszących sukcesy liderów. Chociaż większość teorii przedstawia szereg ram przywództwa i zarządzania w organizacjach i biznesie, naszym celem jest przekroczenie tego poziomu i zanurzenie się w przywództwo osobiste z bardziej praktycznym podejściem, mającym zastosowanie w życiu codziennym, a zwłaszcza w rozwoju kariery.

1. PRZYWÓDZTWO WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

Przywództwo jest ostatnio przedmiotem wielu badań. Mówią o tym ekonomiści, psychologowie, menedżerowie, HR-owcy, kierownicy zespołów i w ogóle wszyscy (nawet studenci szkół i uniwersytetów) (nie licząc mediów). Ponieważ przywództwo jest złożonym procesem, ustalenie standardów, cech i kompetencji, które w pełni oddawałyby naturę tego, co sprawia, że niektórzy ludzie są liderami, a niektóre organizacje odnoszą sukcesy, może być trudne.

W tym rozdziale postaramy się dokonać przeglądu niektórych teorii przywództwa i prześledzić ich ewolucję na przestrzeni lat, zaczynając od koncepcji „wielkiego człowieka” bohaterskich przywódców, poprzez teorie cech, teorie behawioralne, przywództwo sytuacyjne, teorię kontyngencji, a także przywództwo transakcyjne i transformacyjne. Możesz znaleźć różne spojrzenia na przywództwo, a nawet opracować własną definicję.

Większość teorii przedstawia szereg ram przywództwa i zarządzania w organizacjach i biznesie. Naszym celem jest przekroczenie tego poziomu. Zapraszamy Cię do osobistej przygody w poszukiwaniu własnego potencjału przywódczego i stawania się liderami własnego życia i przyszłości. Ponieważ zmieniająca się natura naszego świata może wymagać nowego podejścia, nowych definicji i nowych przykładów.

Wszystko zaczyna się od Ciebie!

2. TEORIE PRZYWÓDZTWA

Przywództwo ewoluowało od teorii cech do przywództwa transformacyjnego. Dlatego też na początku skupiono się na cechach i zachowaniach przywódców odnoszących sukcesy, a później – na roli kontekstualnego charakteru przywództwa. Każda teoria przywództwa wiąże się z cechami osobistymi odnoszącego sukcesy lidera i najlepszym środowiskiem, w którym należy go zastosować, aby uzyskać najlepsze wyniki.

Wbrew teoriom ludzie są różni i mogą bardziej angażować się oraz działać lepiej pod rządami różnych przywódców i stylów przywództwa. Niektórzy mogą uznać, że posiadanie jasnych instrukcji i oczekiwań, pewnych zasad i zachowań (autorytarny styl przywództwa) jest dla nich lepsze i pobudza całą ich energię do osiągania najlepszych wyników. Inni natomiast mogą uznać to za ograniczające i potrzebować więcej swobody i kreatywności w swojej pracy (Przywództwo Demokratyczne), aby osiągać lepsze wyniki i osiągać cele. Są ludzie, którzy woleliby, aby lider był częścią procesu znajdowania rozwiązania i realizacji, pomagał im i wspierał, omawiał i uczestniczył (przywództwo partycypacyjne).

Bycie dobrym liderem swoim i innych wymaga czegoś więcej niż tylko znajomości teorii i stylów przywództwa. Trzeba wiedzieć więcej o sobie, więcej o ludziach w ogóle (biologia i psychologia), a także więcej o biznesie i życiu. Brzmi to skomplikowanie, ale możemy zacząć od pierwszej rzeczy, którą mamy pod ręką – od siebie.

1.1. Teorie wielkiego człowieka i teorie cech

Zgodnie z tymi punktami widzenia wielcy przywódcy rodzą się z niezbędnymi cechami wewnętrznymi, takimi jak charyzma, pewność siebie, inteligencja i umiejętności społeczne, lub z pewnymi cechami, takimi jak ekstrawersja, pewność siebie i odwaga, które czynią z nich urodzonych przywódców. Teorie takie sugerują, że ludzie tak naprawdę nie mogą nauczyć się, jak zostać silnymi liderami. To coś, z czym się rodzisz lub bez. Wyjaśnianie przywództwa jest w dużej mierze podejściem naturalnym (w przeciwieństwie do wychowania).

Więcej możesz przeczytać na:

- Teoria przywództwa wielkiego człowieka;
- Zrozumienie teorii cech przywództwa.

Ćwiczenia: Jakie swoje cechy rozpoznajesz w tych teoriach? Spisać je.

1.2. Teorie przywództwa awaryjnego i sytuacyjnego

Teorie te koncentrują się na zmiennych związanych ze środowiskiem, które mogą określić, który styl przywództwa jest najlepszy w danej sytuacji, ponieważ mogą się one znacznie różnić. Tu nie chodzi tylko o cechy lidera, ale o odpowiednią równowagę

między zachowaniami, potrzebami i kontekstem. Teorie te oferują przywódcom wybór najlepszego sposobu działania w oparciu o zmienne sytuacyjne. Właściwy styl przywództwa zależy w dużej mierze od poziomu dojrzałości (tj. poziomu wiedzy i kompetencji) jednostek lub grupy:

- Niska dojrzałość ludzi wymaga lidera, który mówi ludziom, co i jak mają robić;
- Średnia dojrzałość wymaga od lidera inspirowania (sprzedaży pomysłu) i angażowania ludzi;
- Średnia dojrzałość wymaga lidera, który zachęca ludzi do podejmowania aktywnej roli w tworzeniu pomysłów i podejmowaniu decyzji;
- Wysoka dojrzałość wymaga bardziej delegującego stylu przywództwa i tzw. podejścia bez

angażowania rąk. Więcej informacji znajdziesz w Sytuacyjnej teorii przywództwa.

Ćwiczenia: *Pamiętasz sytuacje, w których byłeś w niektórych z opisanych powyżej sytuacji? Jakie były okoliczności? Jaki był poziom dojrzałości i jakie działania zastosował lider (Ty lub inna osoba)?*

1.3. Teorie behawioralne

W przeciwieństwie do dwóch pierwszych grup teorii, behawioralne teorie przywództwa opierają się na przekonaniu, że wielkich przywódców się tworzy (ludzie mogą nauczyć się zostać liderami poprzez nauczanie i obserwację), a nie rodzą się. Teoria przywództwa koncentruje się na działaniach przywódców, a nie na cechach psychicznych, osobistych czy stanach wewnętrznych. W tym przypadku przywództwo jest umiejętnością, którą można ćwiczyć i rozwijać.

1.4. Teorie partycypacyjne

Teorie te sugerują, że najlepszy styl przywództwa angażuje innych poprzez zachęcanie członków grupy do udziału, wkładu i zaangażowania w proces decyzyjny. Jak przeczytałeś powyżej, wymaga to pewnego poziomu dojrzałości – zarówno lidera, jak i pozostałych. Pomimo naturalnych preferencji wobec tego czy innego stylu przywództwa, podejście partycypacyjne można celowo zastosować w większości sytuacji życiowych. Możesz budować relacje i silne więzi z ludźmi w okolicy, okazując im szacunek i zachęcając ich do rozwoju poprzez dzielenie się. Takie podejście jest także potężnym źródłem wiedzy dla każdego, łącznie z liderem.

Więcej informacji znajdziesz w artykule Czym jest przywództwo partycypacyjne?

Ćwiczenie: Czy pamiętasz sytuację, w której poproszono Cię o podzielenie się swoją opinią i sugestie dotyczące problemu/sytuacji? Jak się wtedy czułeś? Udostępnij innym uczestnikom szkolenia.

1.5. Zarządzanie / Teorie transakcyjne

Podejście to podkreśla wagę relacji między liderem a naśladowcami, koncentrując się na wzajemnych korzyściach wynikających z formy kontraktu, w ramach której lider dostarcza takie rzeczy jak nagrody lub uznanie w zamian za zaangażowanie lub lojalność naśladowców. W tych teoriach odkrywasz nowe elementy, takie jak nadzór, organizacja, wyniki grupy, kontrakt, korzyści. Tutaj mamy menadżera i członków zespołu. Bez względu na umiejętności przywódcze i potencjał lidera, zespół nadal może działać na wysokim poziomie, w zależności od dojrzałości i profesjonalizmu wszystkich. Mamy nadzieję, że organizacje rozwiną umiejętności przywódcze swoich pracowników.

1.6. Teorie relacji / transformacji

Teorie te koncentrują się na powiązaniach między przywódcami a ludźmi. Tutaj wreszcie znajdziemy liderów, którzy motywują i inspirują ludzi, pomagając im dostrzec znaczenie i wyższe dobro ich wysiłków. Oraz pomagając im w rozwijaniu własnego potencjału. Liderzy o tym stylu często mają wysokie standardy etyczne i moralne.

Więcej możesz przeczytać na:

- Przywództwo transformacyjne
- Cztery „ja” przywództwa transformacyjnego (stymulacja intelektualna, indywidualne podejście, inspirująca motywacja, wyidealizowany wpływ)

Ostatecznie widać, że przywództwo to złożona mieszanina wielu czynników środowiskowych, osobistych korzyści, a czasem przypadku, które pomagają określić, dlaczego niektórzy ludzie stają się świetnymi lub lepszymi przywódcami od innych. Więcej wiedzy na ten temat jest sposobem na doskonalenie i rozwijanie własnych umiejętności i potencjału, aby stać się liderem swojego życia. Jesteś ciekawy?

3. I TU DOJDZIEMY DO PRZYWÓDZTWA OSOBISTEGO

Osobiste przywództwo to potężna koncepcja. Tak naprawdę Peter Drucker określił przywództwo osobiste jako jedyne przywództwo, które będzie miało znaczenie w XXI wieku.

Przywództwo osobiste nie ma ograniczeń i ma zastosowanie do każdego. To umiejętność wzięcia odpowiedzialności za wszystkie aspekty swojego życia i poprowadzenia go w kierunku najlepszym dla danej osoby. Sprawia, że ludzie są odpowiedzialni, zorganizowani i aktywni w dążeniu do wyznaczonych celów.

Kiedy ludzie są w stanie wziąć odpowiedzialność za bycie najlepszą wersją siebie i życie, jakiego pragną, jest bardziej prawdopodobne, że będą mieli pozytywny i inspirujący wpływ na innych, będą wzorami do naśladowania i inspiracją dla ludzi w swoim otoczeniu.

W książce „Budowanie osobistego przywództwa” Joel Farcht definiuje przywództwo osobiste jako:

„Osobiste przywództwo to zdolność pewności siebie do krystalizacji własnego myślenia i ustalenia dokładnego kierunku własnego życia, zaangażowania się w podążanie w tym kierunku, a następnie podjęcia zdecydowanych działań, aby zdobyć, osiągnąć lub stać się tym, co uznasz za ostateczny cel w twoim życiu.”

4. JAK ZACZYNA SIĘ PRZYWÓDZTWO OSOBISTE?

Rozwój osobistego przywództwa nie jest celem samym w sobie. To proces, ścieżka, sposób myślenia i przeżywania życia. Zaczyna się od kilku prostych kroków:

- zrozumienie swojej potrzeby rozwoju i robienia z siebie więcej;
- świadoma decyzja o przyjęciu roli własnego life coacha i podążaniu za osobistym planem przywództwa w kierunku upragnionego życia (najlepszej wersji siebie);
- znalezienie tego, co będzie dla Ciebie najlepsze (istnieje wiele kursów i informacji, które mogą pomóc). Połączenie sesji indywidualnych i pracy grupowej może przyspieszyć i wesprzeć proces rozwoju.

Jeśli zdecydujesz się pójść tą drogą, dobry program przywództwa w zakresie rozwoju osobistego powinien obejmować następujące elementy:

- mocne i słabe strony osobiste; styl i preferencje; cele i wizja itp.;
- strategie rozwijania się i lepszego wykorzystania swoich mocnych stron (według neurologii w ten sposób mózg lepiej wspiera ten proces);
- zrozumienie, w jaki sposób przekonania i uprzedzenia ograniczają lub kształtują Twój sposób myślenia i działania. I przekształcanie ich. Zidentyfikuj, co powstrzymuje ludzi przed osiągnięciem swoich celów i jakie kroki możesz podjąć, aby zbliżyć się do swoich celów;
- plan działania na rzecz rozwoju nowych, wspierających Twoje cele, nawyki;
- jaki jest Twój osobisty stan równowagi pomiędzy pracą a czasem wolnym;
- nauczyć się mieć długoterminową wizję życia;
- i wiele innych tematów, które pojawiają się w trakcie procesu.

Przewodnik szkoleniowy

Ćwiczenie 1. Rozpoznaj style przywództwa

Ćwiczenie ma na celu znalezienie, przegląd i zrozumienie różnych stylów przywództwa i elementów w nich zawartych, poprzez odgrywanie ról i podejście do kreatywnej dramy angażujące wszystkich uczestników.

Przygotowanie: W tej lekcji opisano 6 stylów przywództwa. Każdy z nich charakteryzuje się kilkoma elementami. Opisz je na 6 różnych kartkach papieru, aby ludzie mogli wybrać na ślepo jedną z nich.

Krok 1: Podziel osoby na 3 lub 6 grup, w zależności od ich liczby.

Krok 2: Niech każda grupa wybierze 1 lub 2 kartki papieru i nie będzie ich pokazywać innym.

Krok 3: Wyjaśnij cel gry – każda grupa gra przy pomocy wybranego przez siebie stylu przywództwa. Nie wolno im rozmawiać, a jedynie bawić się. Warunkiem jest aktywne i równe uczestnictwo wszystkich członków grup.

Krok 4: Niech każda grupa zaprezentuje swoją zabawę. Pozostali powinni odgadnąć, jakie style przywództwa i konkretne zachowania zostały uwzględnione.

Krok 5: Podsumuj style i zachowania. Zapytaj ludzi, czy odkryli o sobie coś nowego.

ZALECENIA I WSKAZÓWKI dla trenerów: Zapewnij trochę miejsca dla różnych grup, aby mogły przygotować się poza zasięgiem innych grup. Możesz zaprosić je do korzystania z korytarzy, innych pomieszczeń, przestrzeni zewnętrznej itp. Moment zaskoczenia jest kluczowy i sprawi, że aktywność będzie jeszcze bardziej pożyteczna i zabawna.

Ćwiczenie 2. Koło przywództwa osobistego

Ćwiczenie pomoże uczestnikom znaleźć, przejrzeć i zrozumieć swoje mocne strony, cechy i cechy, które uczynią ich dobrymi liderami własnego życia.

Materiały: papier formatu A4, kredki.

Krok 1: Poproś innych, aby przeczytali i zastanowili się nad listą cech i cech podanych w poniższej tabeli. Na liście znajdują się najbardziej rozpoznawalne cechy i cechy dobrego lidera.

Ocena zorientowana na działanie	Delegowanie zadań	Wydawanie zamówień	Samoświadomość
Ocena zorientowana na działanie	Zapał Do Zaakceptuj odpowiedzialność	Umiejętności ludzi	Pewność siebie
Możliwość dostosowania i elastyczność	Inteligencja emocjonalna	Zorientowany na ludzi	Samodyscyplina
Pewność siebie	Empatia	Wytrwałość	Samozmotywowany
Wiedza biznesowa	Centrum	Planowanie i organizowanie	Duchowość
Pojemność Do motywować ludzi	Uczciwość	Pozytywność	Wspieranie ludzi
Umiejętności komunikacyjne	Wpływ	Profesjonal na ekspertyza	Kompetencja zadaniowa
Zarządzanie konfliktem	Uczciwość	Punktualność	Twórca zespołu
Odwaga i stanowczość	Życzliwość i życzliwość	Niezawodność	Solidność
Kreatywność	Nauka zwinności	Pelen szacunku	Wizja i myślenie długoterminowe
Zdecydowanie	Wymagane do osiągnięcia	Podjęmowanie ryzyka	

Krok 2: Poproś wszystkich, aby wybrali 8 najważniejszych z nich, jeśli chodzi o bycie skutecznym liderem.

Krok 3: Poproś uczestnika o napisanie krótkiego opisu każdego z wybranych elementów (aby na koniec zaprezentować je przed grupą). **Jeśli ludzie wolą, mogą zamiast tego rysować obrazy lub symbole;**

Krok 4: Korzystając z Koła Przywództwa Osobistego, każdy może wypełnić wybrane pozycje i ocenić, w jakim stopniu

każdy z nich posiada.**Zamiast pisać, ludzie mogą rysować i używać symboli.**

Krok 5: Zrób wtedy krótkoterminowy plan rozwoju 3 najważniejszych rzeczy – pisanie lub rysowanie.

Krok 6: Udostępnij Koło Przywództwa Osobistego innym.



Ćwiczenie 3. Osobisty styl przywództwa (quiz online)

Krok 1: Jeśli uczestnicy są ciekawi i jest czas na to działanie, mogą wypróbować narzędzie online „Jaki jest Twój styl przywództwa?” Przez Verywellmind.com -<https://www.verywellmind.com/whats-your-leadership-style-3866929?quizResult=705ec57c>

Lub jakiegokolwiek inne narzędzie online, które może dać im dobre pojęcie o własnym stylu i preferencjach w kierowaniu ludźmi.

Krok 2: Podziel się wynikami i spostrzeżeniami narzędzia.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

- Nic.

Ocena

Otwarta dyskusja:

- Jak się czujesz po całym dniu?
- Jaka jest najprostsza rzecz, którą możesz wziąć z dnia i od razu zastosować w swojej codziennej rutynie?
- W której części Twojego życia ta wiedza byłaby najbardziej istotna?

Dalsza lektura:

- Dlaczego osobiste przywództwo ma znaczenie?<https://leadershipexcellencenow.com/blog/what-is-personal-przywódtwo-i-dlaczego-to-ma-znaczenie/>
- Jak działa rozwój osobistego przywództwa?<https://leadershipexcellencenow.com/blog/what-is-rozwój-przywódtwa-personalnego-i-dlaczego-jest-ważny/>
- Główne teorie przywództwa,<https://www.verywellmind.com/leadership-theories-2795323>
- Quiz: Jakim typem przywódcy jesteś?<https://www.skillsyouneed.com/quiz/325444>
- Przywództwo na nowo: 30 najlepszych praktyk przywódczych (inspirowanie, wzmacnianie, wprowadzanie innowacji)<https://www.pniconsulting.com/articles/leadership-redefiniowane>
- Moc osobistego przywództwa,<https://sourcesofinsight.com/the-power-of-personal-leadership/>

- Znaczenie osobistego przywództwa, <https://www.linkedin.com/pulse/importance-personal-leadership-laska-asekota/>
- Przywództwo, https://en.wikipedia.org/wiki/Leadership#Teorie_behawioralne_i_stylu
- Czym jest przywództwo? <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-przywódtwo/?sh=1a9c3c425b90>
- Przegląd teorii przywództwa i ram kompetencji, https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10036/17494/mgmt_standards.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaki jest Twój styl przywództwa? <https://www.idealists.org/en/careers/quiz-leadership-style>
- Proste narzędzie do skuteczniejszego podejmowania decyzji (dla liderów), <https://www.nexightgroup.com/simple-narzedzie-skutecznego-podejmowania-decyzji/>



6

Moduł szkoleniowy 6:

Zabezpieczenie w miejscu pracy

6.1. Dbanie o siebie i dobre samopoczucie

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
• Dowiedz się, czym jest samoopieka i jakie są jej rodzaje • Poznaj sposoby na utrzymanie rutyny samoopieki.	• Zaprezentuj rutynę i praktykę samoopieki. • Stosuj narzędzia do samodzielnej pielęgnacji.	• Doceń znaczenie dbania o siebie. • Wybierz najlepszy dla siebie plan samoopieki.
Ramy teoretyczne		

Czym właściwie jest dbanie o siebie?

Samoopiekę definiuje się jako celowe działanie podjęte w celu poprawy własnego samopoczucia fizycznego, psychicznego i emocjonalnego. Dbanie o siebie może przybierać różne formy. Może to być odpowiedni sen każdej nocy lub zaczerpnięcie świeżego powietrza poprzez kilkuminutowy spacer na świeżym powietrzu.

„Kompleksowy, wielowarstwowy proces świadomego uczestnictwa w technikach promujących zdrowe funkcjonowanie i poprawiających samopoczucie” – zgodnie z definicją samoopieki. Dbanie o siebie jest niezbędne do rozwijania odporności na presje życiowe, których nie można uniknąć. Będziesz mógł lepiej żyć, gdy podejmiesz wysiłki, aby zadbać o swój umysł i ciało.

Niestety, wiele osób uważa dbanie o siebie za luksus, a nie konieczność. W rezultacie są przeciążeni, wyczerpani i źle przygotowani, aby stawić czoła nieuniknionym przeszkodom życiowym.

Rodzaje samoopieki

1) Fizyczna samoopieka

Jeśli chcesz, aby Twój organizm funkcjonował prawidłowo, musisz o niego dbać. Ważne jest, aby pamiętać, że Twoje ciało i umysł są ze sobą nierozdzielnie powiązane. Będziesz myśleć i czuć się lepiej, jeśli zadbasz o swoje ciało. Samoopieka fizyczna obejmuje sposób odżywiania ciała, ilość snu, ilość aktywności fizycznej i to, jak dobrze dbasz o swoje potrzeby fizyczne. Samoopieka fizyczna obejmuje takie czynności, jak umawianie się na wizyty, przyjmowanie zalecanych leków i monitorowanie stanu zdrowia (APA, 2015).

2) Samoopieka społeczna

Dbanie o siebie wymaga socjalizacji. Kiedy życie staje się zajęte, trudno jest znaleźć czas dla przyjaciół i kuszące jest przeoczenie swoich powiązań. Twoje dobre samopoczucie zależy od Twojej zdolności do utrzymywania bliskich relacji. Inwestowanie czasu i uwagi w rozwój i utrzymywanie bliskich więzi z ludźmi to najlepsza strategia pielęgnowania i utrzymywania intymnych relacji. Nie ma określonej ilości czasu, którą powinieneś spędzać ze znajomymi lub pracować nad swoimi relacjami. Potrzeby społeczne każdego człowieka są nieco inne. Chodzi o to, aby dowiedzieć się, jakie są Twoje wymagania społeczne i upewnić się, że masz wystarczająco dużo czasu w swoim kalendarzu, aby je spełnić (Umberson i Montez, 2010).

3) Samoopieka mentalna

Na Twoje samopoczucie psychiczne duży wpływ ma sposób, w jaki myślisz i to, czym zajmujesz głowę. Wykonywanie zadań zapewniających bystrość umysłu, takich jak układanie puzzli lub nauka na temat, który Cię interesuje, to przykłady samoopieki psychicznej. Czytanie książek lub oglądanie filmów, które Cię inspirują, może pomóc w utrzymaniu nieprzerwanych myśli. Wykonywanie zadań, które pomagają zachować dobrą kondycję psychiczną, jest również częścią samoopieki psychicznej. Na przykład współczucie dla siebie i akceptacja mogą pomóc w utrzymaniu bardziej pozytywnej rozmowy wewnętrznej (Pillai i in., 2011).

4) Emocjonalna samoopieka

Aby poradzić sobie z nieprzyjemnymi emocjami, takimi jak złość, zmartwienie i żal, niezwykle ważne jest posiadanie dobrych umiejętności radzenia sobie. Działania, które pomagają Ci regularnie rozpoznawać i wyrażać swoje uczucia, mogą być uwzględnione w samoopiece emocjonalnej. Niezwykle ważne jest włączenie emocjonalnej samoopieki do swojego życia, niezależnie od tego, czy rozmawiasz ze współmałżonkiem lub bliskim przyjacielem o tym, jak się czujesz, czy też rezerwujesz czas na zajęcia w czasie wolnym, które pomogą Ci przepracować uczucia (Izard, 2009).

Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA

Opracuj swój własny plan samoopieki: model BEC

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA:

Nie ma czegoś takiego jak uniwersalne podejście do dbania o siebie. Twoja strategia samoopieki będzie musiała być dostosowana do Twoich konkretnych wymagań i tego, co dzieje się obecnie w Twoim życiu. Określ, które aspekty Twojego życia wymagają dalszej uwagi i samoopieki. Regularnie oceniaj także swoje życie. Twoje wymagania dotyczące samoopieki prawdopodobnie ulegną zmianie wraz ze zmianą okoliczności. Stwórz plan transformacji, gdy zdasz sobie sprawę, że ignorujesz pewien element swojego życia. Nie musisz zajmować się wszystkim na raz. Określ jeden skromny ruch, który możesz wykonać, aby poprawić swoją samoopiekę. Następnie poświęć czas na skupienie się na swoich wymaganiach. Spraw, aby dbanie o siebie było priorytetem, nawet jeśli nie masz czasu na nic innego. Odkryjesz, że dbając o wszystkie elementy siebie, będziesz mógł pracować skuteczniej i wydajniej.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Wyjaśnij uczestnikom, czym jest model BEC:

B: CIAŁO

I: CIESZYĆ SIĘ

C: ŁĄCZYĆ

Krok 2: Rozdaj uczestnikom kartkę papieru i długopisy. Powinni podzielić kartkę na trzy równe kwadraty.

Krok 3: W pierwszym kwadracie uczestnicy powinni napisać, co chcieliby zrobić dla swojego CIAŁA, czyli sposoby zwiększyć samoopiekę fizyczną. Dostają 5-10 minut.

Krok 4: W drugim kwadracie uczestnicy powinni napisać, co robią i co naprawdę sprawia im radość, co oznacza sposoby na poprawę ich psychicznej i emocjonalnej samoopieki. Dostają 5-10 minut.

Krok 5: W trzecim kwadracie uczestnicy powinni napisać, co chcieliby zrobić, aby POŁĄCZYĆ się z ludźmi, co oznacza sposoby poprawy samoopieki społecznej. Dostają 5-10 minut.

Krok 6: Teraz uczestnicy są dobierani w pary po 3-4 osoby i każda z nich przedstawia swój plan samoopieki. W grupach może odbywać się otwarta dyskusja. Dostają 10–20 minut.

Krok 7: W grupie następuje refleksja:1)Jak się czuleś?2)Czy utrzymałbyś ten plan samoopieki w swoim codziennym życiu?3)Czy teraz, gdy masz już gotowy plan do wykorzystania, uważasz, że dbanie o siebie będzie priorytetem?4)Czy teraz rozumiesz, jak ważne jest dbanie o siebie?

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Nie dotyczy

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

1) Uczestnicy, którzy nigdy nie myśleli o praktykach samoopieki, mogą mieć problemy z ich identyfikacją. W ten sposób możesz zaproponować kilka sposobów samoopieki.

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Jak się czujesz po tym ćwiczeniu?
- 2) Czy podobało Ci się to ćwiczenie? Która część najbardziej Ci się podobała?
- 3) Co byś zmienił/zmodyfikował/poprawił w tym ćwiczeniu?

Dalsza lektura:

20 praktyk samoopieki dla umysłu, ciała i duszy:

https://www.huffpost.com/entry/20-selfcare-practices-for_b_10314820

Bibliografia:

Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne (APA), (2015).*Stres w Ameryce*, Publikacje APA.

Izard, CE (2009).*Teoria i badania emocji: najważniejsze informacje, pytania bez odpowiedzi i pojawiające się problemy*.*Annu Rev Psychol.*; 60:1-25. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163539

Pillai, JA, Hall, C.B., Dickson, D.W., Buschke, H., Lipton, RB i Verghese, J. (2011).*Stowarzyszenie krzyżówek* *Udział w puzzlach z pogorszeniem pamięci u osób, u których rozwinęła się demencja*.*J Int Neuropsychol Soc*; 17(6):1006-13.
doi: 10.1017/S1355617711001111

Umberson, D. i Montez, J.K. (2010). Stosunki społeczne i zdrowie: punkt zapalny polityki zdrowotnej. *Zachowanie J Health Sociour*, tom. 51 Dodatek: S54-66. doi:10.1177/0022146510383501.

ZAŁĄCZNIK:

Matryca BEC

[illegible]

5.2. Zarządzanie stresem w miejscu pracy: proste ćwiczenia do samodzielnego wykonania!

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
• Dowiedz się, czym jest stres i jakie są jego potencjalne czynniki stresogenne. • Zrozumienie sposobów radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy. • Zrozum oznaki stresu.	• Zarządzaj stresem w bardziej wystarczający sposób. • Stosować narzędzia w celu redukcji stresu w życiu codziennym i zawodowym. • Rozwijaj zdrowszą postawę bez stresu w miejscu pracy.	• Wykazać zdolność do łagodzenia objawów stresu. • Wspierać współpracowników i pracowników w celu zmniejszenia poziomu stresu w miejscu pracy.
Ramy teoretyczne		



Obraz pobrany z: <https://www.qminder.com/stress-management-tips/>

Co to stres?

Stres jest naturalną reakcją organizmu na zmiany, skutkującą reakcjami fizycznymi, emocjonalnymi i poznawczymi. Szkolenie z zakresu zarządzania stresem może pomóc w radzeniu sobie ze zmianami w zdrowszy sposób. Stres jest naturalną ludzką emocją, która dotyka każdego w pewnym momencie jego życia. Tak naprawdę ludzkie ciało jest zbudowane tak, aby rozpoznawać stres i reagować na niego. Twoje ciało rozwija reakcje fizyczne i psychiczne w odpowiedzi na zmiany lub trudności, które nazywane są stresorami. Stres może być korzystny, ponieważ utrzymuje nas uważnymi, skupionymi i przygotowanymi na ucieczkę przed niebezpieczeństwem. Na przykład reakcja na stres może pomóc Twojemu ciału pracować ciężiej i dłużej nie zasnąć, jeśli zbliża się ważny test. Kiedy stres utrzymuje się bez wytchnienia i chwil relaksu, staje się to problemem.

Co dzieje się z Twoim ciałem, gdy czujesz się zestresowany?

Autonomiczny układ nerwowy reguluje tętno, oddychanie, wzrok i inne funkcje organizmu. Wbudowana w organizm reakcja na stres, zwana „reakcją walki lub ucieczki”, pomaga mu radzić sobie ze stresującymi warunkami. Ciągła aktywacja reakcji na stres powoduje zużycie ciała, gdy dana osoba znajduje się pod długotrwałym (przewlekłym) stresem. Objawy pojawiają się w postaci objawów fizycznych, emocjonalnych i behawioralnych.

Fizyczne oznaki stresu:

- Bóle są częstym zjawiskiem.
- Dyskomfort w klatce piersiowej lub uczucie bicia serca jest oznaką, że Twoje serce bije.
- Bezsenność lub zmęczenie.
- Mogą wystąpić bóle głowy, zawroty głowy lub drżenie.

- Zbyt wysokie ciśnienie krwi.
- Napięcie mięśni.
- Problemy z żołądkiem lub jelitami.
- Trudno jest uprawiać seks.
- Układ odpornościowy jest osłabiony.

Stres może powodować różnorodne objawy emocjonalne i psychiczne, w tym:

- Drażliwość lub niepokój.
- Depresja.
- Mogą wystąpić ataki paniki.
- Smutek.

Osoby cierpiące na chroniczny stres często próbują sobie z nim radzić, podejmując szkodliwe działania, takie jak:

- Spożywanie alkoholu w nadmiarze lub regularnie.
- Hazard.
- Możliwe skutki to także przejadanie się lub początek problemów z jedzeniem.
- Kompulsywne uprawianie seksu, robienie zakupów lub surfowanie po Internecie.
- Palenie.
- Używanie nielegalnych

substancji. Wysoki poziom

stresu może powodować:

- Wypalenie zawodowe
- Lęk
- Depresja
- Bezsennność
- Nadciśnienie
- Częsta choroba
- Wyczerpanie

Stres w miejscu pracy

Na stres w miejscu pracy może wpływać kilka

czynników. Czynniki organizacyjne:

Wraz ze wzrostem stresu i złożoności organizacyjnej rośnie liczba zmiennych organizacyjnych, które generują stres wśród personelu. Niektóre z tych elementów to:

- Dyskryminacja w zakresie struktury wynagrodzeń
- Ścisłe kontrole i zasady
- Komunikacja, która jest nieskuteczna
- Wpływ innych
- Cele w konflikcie/cele w zawieszeniu
- Bardziej formalna i scentralizowana struktura organizacyjna
- Możliwości promocyjne są ograniczone.
- Brak zaangażowania pracowników w podejmowanie decyzji.
- Menedżerowie mają nadmierny wpływ na swoich pracowników.

Czynniki indywidualne:

Członkowie rodziny, współpracownicy, przełożeni i podwładni mają różne oczekiwania wobec pracownika. Brak zrozumienia lub przekazania takich oczekiwań skutkuje niejednoznacznością/konfliktem ról, co generuje stres u pracowników. Wrodzone cechy osobowości, takie jak między innymi niecierpliwość, agresja, sztywność i ciągłe poczucie presji czasu, przyczyniają się do stresu pracowników. Kłopoty rodzinne, osobiste problemy finansowe i nagła zmiana pracy przyczyniają się do stresu.

Czynniki związane z pracą:

Poniżej przedstawiono niektóre zmienne związane z pracą, które powodują stres u pracowników:

- Monotonia pracy
- Warunki pracy niebezpieczne i niebezpieczne
- Kwestie poufności

Interwencje w miejscu pracy mające na celu zmniejszenie stresu

Stresu w miejscu pracy można uniknąć, a identyfikacja możliwych źródeł stresu u pracowników jest pierwszym krokiem, aby mu zaradzić. Istnieją trzy rodzaje skutecznych terapii obniżających stres w miejscu pracy: pierwotne, wtórne i trzeciorzędne.

Interwencje podstawowe obejmują podjęcie proaktywnych kroków w celu zmniejszenia lub wyeliminowania potencjalnych czynników stresogennych i uniknięcia stresu. Na tym poziomie interwencji koncentrujemy się na źródłach stresu fizycznego i psychicznego w pracy.

Oto kilka przykładów interwencji podstawowych:

- Zmiana projektu i dekoracji środowiska pracy
- Rób przerwy
- Należy zwiększyć zaangażowanie pracowników w podejmowanie decyzji i planowanie pracy
- Zwiększanie ilości czasu i zasobów dostępnych do wykonania określonych obowiązków zawodowych
- Opisy stanowisk pracy oraz umiejętności i referencje pracowników powinny być do siebie dopasowane
- Tworzenie jasnej ścieżki awansu i nagrody
- Pozbycie się zagrożeń fizycznych
- Zastępowanie bezpieczniejszych technologii i sprzętu
- Wdrożenie mechanizmów kontroli zapobiegających narażeniu pracowników na ryzyko w miejscu pracy
- Zachęcanie do stosowania środków ochrony osobistej

Terapia wtórna ma charakter zaradczy i ma na celu zmianę sposobu, w jaki pracownicy postrzegają presję i reagują na nią. Zabiegi te mają na celu pomóc pracownikom radzić sobie ze stresem i wcześniej rozpoznawać jego objawy. Oto kilka przykładów interwencji wtórnych:

- Edukacja i szkolenie pracowników
- Badania przesiewowe pod kątem wysokiego ciśnienia krwi i objawów stresu w ramach rutynowej obserwacji stanu zdrowia

Na poziomie choroby interwencje trzeciego stopnia są sposobami kontroli. Są one przeznaczone dla pracowników, którzy są już zestresowani. Leczenie, programy odszkodowań, programy rehabilitacji i programy powrotu do pracy stanowią część interwencji wyższego szczebla dla dotkniętych pracowników.

Training Guide

TYTUŁ DZIAŁANIA

Rozpoznawanie stresu i sposoby relaksowania się

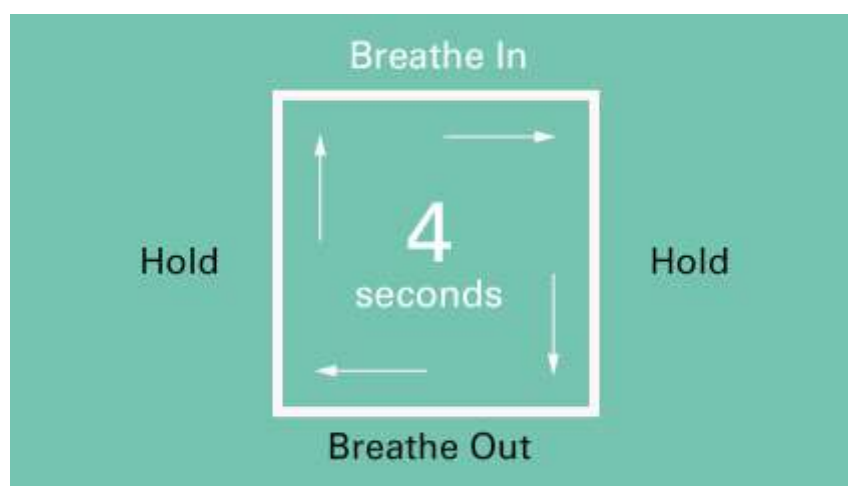
Działanie to składa się z dwóch różnych części.

CZĘŚĆ 1:

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA:

The **pierwsza część** to techniki Box Breathing, które stosowane są z uczestnikami w celu odprężenia i zmniejszenia poziomu stresu.

Pomimo swojej fantazyjnej nazwy, oddychanie pudełkowe jest bardzo podstawową i raczej znaną techniką redukcji stresu. Oddychanie pudełkowe to rodzaj oddychania w określonym czasie, który ma ustalony wzór i może być stosowany w celu zmniejszenia stresu.



PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Wszyscy uczestnicy siedzą wygodnie i zamykają oczy.

Krok 2: Zachęć uczestników, aby trochę się zrelaksowali i pomyśleli o czymś miłym, miejscu, w którym chcieliby się znaleźć. Krok 3: Teraz zachęć uczestników, aby rozluźnili swoje ciała i pozwolili, aby napięcie zniknęło.

Krok 4: Uczestnicy powinni teraz wziąć głęboki oddech, licząc do czterech. Krok 5: Uczestnicy powinni utrzymać powietrze w płucach przez 4 sekundy.

Krok 6: Uczestnicy wydychają, odliczając 4 sekundy. Krok 7: Uczestnicy relaksują się przez kolejne 4 sekundy.

Krok 8: Kroki 4, 5, 6 i 7 można powtarzać tyle razy, ile uczestnicy potrzebują, aby się zrelaksować.

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

- Niektórzy uczestnicy mogą nie chcieć zamykać oczu, dlatego możesz zachęcić ich, aby podczas siedzenia mieli otwarte oczy i patrzyli na podłogę lub kolana.

- Techniki oddechowe nie są dla każdego. Kontrolując oddech, możesz odczuwać większy niepokój. Dlatego zanim rozpoczniesz to ćwiczenie, poinformuj wszystkich uczestników, że w przypadku, gdy poczują się nieprzyjemnie, mogą przerwać.
- Ćwiczenie to należy pokazać uczestnikom, a następnie mogą je samodzielnie zastosować.

CZĘŚĆ 2:

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

Nawet jeśli nie jesteś tego świadomy, objawy stresu mogą szkodzić Twojemu zdrowiu. Możesz sądzić, że przyczyną pulsującego bólu głowy, częstej bezsenności lub spadku produktywności w pracy jest choroba. Jednak przyczyną problemu może być stres.

Dlatego ta aktywność jest naprawdę ważna, aby zidentyfikować stres i rozpoznać jego objawy.

PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Trener przedstawia flipchart, na którym rysowany jest duży szkic ludzkiego ciała (jak pokazano poniżej).



Krok 2: Trener rozdaje uczestnikom karteczki i długopisy. Następnie zachęca się uczestników, aby zastanowili się nad objawami, jakie odczuwają, gdy są zestresowani, i zapisali je na karteczce w formie punktora.

Krok 3: Teraz uczestnicy jeden po drugim wstają i opowiadają całej grupie, jakie są ich objawy stresu. Następnie przyklejają samoprzylepną kartkę w okolicy ciała, w której odczuwają napięcie w sytuacjach stresowych (np. głowa, brzuch, nogi itp.).

Krok 4: Kiedy wszyscy uczestnicy wypowiedzieli się i opisali swoje objawy stresu, trener zadaje następujące pytania do otwartej dyskusji:

- Co odkryłeś w sobie?
- Jak rozumiesz tę sytuację lękową?
- Jak zmieniłbyś tę reakcję lękową?
- Co robisz, żeby zredukować stres?

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

- ☒ Niektórzy uczestnicy mogą nie czuć się komfortowo, dzieląc się informacjami, dlatego nie należy wywierać na nich presji.

- Ponieważ ćwiczenie to może powodować stres, ćwiczenie Box Breathing można powtórzyć jeszcze raz, aby uczestnicy się zrelaksowali.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Jak się czujesz po tym ćwiczeniu?
- 2) Czy podobało Ci się to ćwiczenie? Która część najbardziej Ci się podobała?
- 3) Co byś zmienił/zmodyfikował/poprawił w tym ćwiczeniu?

Dalsza lektura:

Więcej technik oddechowych redukujących stres i niepokój:

1. <https://www.verywellmind.com/abdominal-breathing-2584115>
2. <https://www.healthline.com/health/breathing-exercise>

Bibliografia:

Stres w miejscu pracy: cichy zabójca zdrowia i produktywności pracowników:

<https://www.corporatewellnessmagazine.com/article/workplace-stress-silent-killer-employee-health-productivity>

Stres:

<https://my.clevelandclinic.org/health/articles/11874-stres>



7

Moduł szkoleniowy 7:

Marzenia – Planowanie – Wykonanie!

7.1. Umiejętności krytycznego myślenia

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
Artyści będą: • zrozumieć, czym jest krytyczne myślenie; • uświadomić sobie, dlaczego metamyślenie jest cenną umiejętnością; • wiedzieć, dlaczego krytyczne myślenie może usprawnić ich aktywność zawodową.	Artyści będą: • zdecydować się na świadome korzystanie z krytycznego myślenia; • wybierać metody krytycznego myślenia w życiu codziennym, aby wykorzystać własne wcześniejsze błędy; • łączyć wiedzę teoretyczną z umiejętnościami praktycznymi.	Artyści będą: • interpretować i analizować fakty w celu udoskonalenia własnego sposobu myślenia; • właściwie oceniać fakty, unikając emocji i stosując bezstronną analizę; • działa zgodnie z teorią krytycznego myślenia.
Ramy teoretyczne		

1. CZYM JEST KRYTYCZNE MYŚLENIE?

Krytyczne myślenie to zdyscyplinowany intelektualnie proces aktywnego i umiejętnego konceptualizowania, stosowania, analizowania, syntezy i/lub oceniania informacji zebranych lub wygenerowanych przez obserwację, doświadczenie, refleksję, rozumowanie lub komunikację jako przewodnik po wierzeniach i działaniu. W swojej wzorowej formie opiera się na uniwersalnych wartościach intelektualnych, które wykraczają poza podziały przedmiotowe: klarowność, dokładność, precyzja, spójność, trafność, solidne dowody, dobre powody, głębia, szerokość i uczciwość.

Pociąga to za sobą badanie tych struktur lub elementów myślenia ukrytych w każdym rozumowaniu: celu, problemu lub kwestionowanego pytania; założenia; koncepcje; uziemienie empiryczne; rozumowanie prowadzące do wniosków; implikacje i konsekwencje; zastrzeżenia z alternatywnych punktów widzenia; i układ odniesienia. Myślenie krytyczne — reagując na zmienny przedmiot, zagadnienia i cele — włącza się w rodzinę przeplatających się sposobów myślenia, a wśród nich: myślenia naukowego, myślenia matematycznego, myślenia historycznego, myślenia antropologicznego, myślenia ekonomicznego, myślenia moralnego i myślenia filozoficznego. myślący.

2. HISTORYCZNE PODSTAWY KONCEPCJI

Zwolennicy krytycznego myślenia czerpią swoją teorię od starożytnych, zwłaszcza od Sokratesa, który metodą dociekliwego kwestionowania odkrył, że ludzie nie potrafią racjonalnie uzasadnić swoich pełnych pewności roszczeń do wiedzy. Jego metoda zadawania pytań jest obecnie znana jako „Przesłuchanie Sokratesa” i jest najbardziej znaną strategią nauczania krytycznego myślenia. W swoim sposobie zadawania pytań Sokrates podkreślił potrzebę przejrzystości i logicznej spójności myślenia.

W okresie renesansu Francis Bacon w Anglii wyraźnie przyznał, że umysłu nie można bezpiecznie pozostawić samemu sobie

swoje naturalne skłonności. W swojej książce *Postęp uczenia się*, argumentował za znaczeniem

empirycznie badając świat. Około pięćdziesiąt lat później we Francji Kartezjusz napisał coś, co można nazwać drugim tekstem krytycznego myślenia: **Zasady kierowania umysłem**. Kartezjusz argumentował w nim o potrzebie specjalnego, systematycznego dyscyplinowania umysłu, aby kierować nim w myśleniu. Artykułował i bronił potrzeby myślenia jasnego i precyzyjnego; opracował metodę krytycznego myślenia opartą na *zasada systematycznego wątpienia*. Twierdził, że każdą część myślenia należy kwestionować, wątpić i testować.

3. SPECYFIKA KRYTYCZNEGO MYŚLENIA

Cmyślenie krytyczne można postrzegać jako składające się z dwóch elementów:

- 1) zestaw umiejętności generowania i przetwarzania informacji i przekonań;
- 2) oparty na intelektualnym zaangażowaniu nawyk używania tych umiejętności do kierowania zachowaniem.

Należy zatem skontrastować z:

- 1) samo zdobywanie i przechowywanie informacji, ponieważ wiąże się to ze szczególnym sposobem poszukiwania informacji i ich traktowania;
- 2) samo posiadanie zestawu umiejętności, gdyż wiąże się z ich ciągłym używaniem; oraz 3) samo wykorzystanie tych umiejętności („jako ćwiczenie”) bez akceptacji ich wyników.

4. DLACZEGO KRYTYCZNE MYŚLENIE POPRAWIA ŚWIAT?

Krytyczne myślenie to samodzielne, zdyscyplinowane myślenie, które stara się rozumować na najwyższym poziomie jakości w sposób uczciwy. Ludzie myślący krytycznie, konsekwentnie starają się żyć racjonalnie, rozsądnie i empatycznie. Są doskonale świadomi nieodłącznej wadliwej natury ludzkiego myślenia, jeśli nie są kontrolowane. Dążą do osłabienia siły swoich tendencji egocentrycznych i socjocentrycznych. Korzystają z intelektualnych narzędzi, jakie oferuje krytyczne myślenie – koncepcji i zasad, które umożliwiają im analizowanie, ocenianie i doskonalenie myślenia.

Bez względu na to, jak utalentowani są myśliciele, zawsze mogą udoskonalić swoje zdolności rozumowania i czasami padają ofiarą błędów w rozumowaniu, ludzkiej irracjonalności, uprzedzeń, uprzedzeń, zniekształceń, bezkrytycznie akceptowanych zasad i tabu społecznych, własnego interesu i nabytych uprawnień. odsetki.

5. RYZYKO

Krytyczne myślenie różni się w zależności od motywacji, która leży u jego podstaw. Jeśli opiera się na motywach egoistycznych, często objawia się w umiejętnym manipulowaniu ideami w służbie własnego interesu lub grup. Jako taka jest zazwyczaj wadliwa intelektualnie, niezależnie od pragmatycznego sukcesu. Oparty na uczciwości i intelektualnej integralności, zazwyczaj jest intelektualnie wyższego rzędu, choć podlega oskarżeniu o „idealizm” przez tych, którzy są przyzwyczajeni do jego samolubnego stosowania.

Krytyczne myślenie jakiegokolwiek rodzaju nigdy nie jest powszechne u żadnej jednostki; każdemu zdarzają się epizody niezdiscyplinowanego lub irracjonalnego myślenia. Jego jakość jest zatem zazwyczaj kwestią stopnia i zależy między innymi od jakości i głębokości doświadczenia w danej dziedzinie myślenia lub w odniesieniu do określonej klasy zagadnień. Nikt nie jest osobą myślącą krytycznie na wskroś, lecz tylko w takim a takim stopniu, z takimi a takimi spostrzeżeniami i słabymi punktami, podatną na takie a takie tendencje do samooszukiwania się. Z tego powodu rozwój umiejętności i skłonności do krytycznego myślenia jest przedsięwzięciem trwającym całe życie.

Training Guide

1. WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

Celem tego ćwiczenia jest wykorzystanie teatru do odkrywania i wyjaśniania ważnych idei. Wymaga kreatywności i łączy w sobie zarówno pracę indywidualną, jak i współpracę w parach.

2. TYTUŁ DZIAŁANIA: TEATR RZEŹĄCY CIAŁA

3. PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Trener musi mieć świadomość, że to ćwiczenie wymaga od uczestników pracy z ciałami innych osób, więc pierwszą rzeczą, o którą powinien dbać, jest komfort. Trener musi budować ducha zespołowego w grupie, wykorzystując gry lodołamacze, najlepiej oparte na ruchu. Dobrze jest czasem delikatnie sprawdzić, kto w grupie może czuć się nieswojo dotykając lub dotykając innej osoby. Jeśli uczestnicy zaakceptują tego rodzaju zajęcia, polecamy metodę Hipnozy Kolumbijskiej* jako dobre wprowadzenie do głównego ćwiczenia.

Krok 2: Podziel całą grupę na A i B (użyj metody, którą lubisz i która podoba się grupie). Jedną z grup będzie The Sculptors, drugą The Clay.

Krok 3: Rzeźbiarze rysują wcześniej przygotowane przez Ciebie losy, które są skłaniającymi do myślenia abstrakcyjnymi lub konkretnymi obrazami. Uczestnicy mają czas na przemyślenie swoich uczuć do nich. Następnie wymyślają słowa opisujące ich reakcje – uwięzione, wolne, wściekłe, radosne itp. Pozwól im mówić o swoich uczuciach, ale pamiętaj o nich ostrożnie.

Krok 4: Następnie łączy się je w pary i jedna osoba jest rzeźbiarzem, a druga gliną. Rzeźbiarz układa glinę w formę, która w pomysłowy sposób przedstawia słowo, które chce przedstawić. W zależności od możliwości Rzeźbiarze mogą fizycznie uformować Glinę lub działać jako lustro, aby pokazać Glinie żadaną pozycję/obraz.

Krok 5: Zamień rzeźbiarzy z gliną i powtórz czynność.

Krok 6: Pamiętaj o części ewaluacyjnej.

Krok 7: Na podstawie poprzedniej rozmowy rozpocznij dyskusję na temat FAKTÓW i OPINI.

4. ZALECENIA I WSKAZÓWKI

- * Hipnoza kolumbijska – postępuj zgodnie z instrukcją: <https://dbp.theatredance.utexas.edu/node/20> Nie zapomnij o wspólnej refleksji po tej części!
- * Obrazy mogą być konkretne lub abstrakcyjne.
- * Rzeźbiarze muszą traktować swoją glinę z delikatnością i szacunkiem (to bardzo ważne!).
- * Nie ma złych odpowiedzi; niezależnie od tego, jaki obraz otrzymasz, będzie w porządku.
- * Wszelkie rzeźbienie ciała należy wykonywać w ciszy To jest.

1. WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

To ćwiczenie koncentruje się na umiejętnościach krytycznego myślenia związanych z grami dochodzeniowymi i dyskusją. Działanie powstało w ramach międzynarodowego projektu literackiego „Crime Story” w Neapolu (2019).

2. TYTUŁ DZIAŁANIA: KTO JEST WINNY?

3. PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Trener pokazuje uczestnikom zdjęcie (załączone w ZAŁĄCZNIKU); wyjaśnia, kto jest kim:

1. Szalony Człowiek z nożem na moście (szalony i bardzo niebezpieczny).
2. Żeglarz, człowiek, który dźwiga przez rzekę.
3. Kobieta/Żona, która zdradza swojego Męża/Męża i 4. Męża (który właśnie wyszedł do pracy).
5. Kochanek (czekający w stodole po przeciwnej stronie rzeki).

Krok 2: Trener przedstawia grupie historię: Kobieta chce spotkać się ze swoim Kochankiem po drugiej stronie rzeki. Marynarz ją odbiera, ale po „randce” nie ma pieniędzy, żeby zapłacić mu za drogę powrotną, więc odmówił transportu. Zdesperowana kobieta zdecydowała się przejść przez most i została zabita przez Szalonego Człowieka.

Pytanie brzmi: kto jest winny?

Krok 3:Dyskusja. Jako trener pamiętaj, aby nawet w przypadku najdziwniejszych pomysłów wymagać racjonalnej argumentacji. Bądź przygotowany na różne umysły stażystów, prawdopodobnie wskażą różne osoby jako winne.

Krok 4:Pracuj z grupą, aby stworzyć listę: od „najbardziej winnych” do „mniej winnych”.

Krok 5:Uważnie obserwuj dynamikę grupy i zadaj pytanie dotyczące społeczeństwa. Poza tym kim jest społeczeństwo?

Krok 6: Ocena.

4. ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Ogłoszenie. Krok 1* Dobrym pomysłem jest umożliwienie grupie nadania postaciom własnych imion, dzięki czemu ćwiczenie będzie bardziej osobiste.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Przykład:

Zgodnie z krokiem 6 **Rzeźbienie Ciała** podczas ćwiczenia zapytaj uczestników o ich odczucia, gdy byli *The Sculptores* i *The Clay*; co było wygodne, a co nie?; jak czuli się w obu rolach? I wreszcie, jaki był proces myślenia o obrazach abstrakcyjnych: dlaczego zdecydowano się je przedstawić w ten sposób? Spróbuj to przeanalizować i wskaż, gdzie zastosowali krytyczne myślenie.

Zgodnie z krokiem 6 **Kto jest winny?** spróbuj użyć analizy SWOT, aby opisać pracę zespołu i poziom dyskusji. Wspólnie z kursantami zdecydujcie, jakie mocne i słabe strony mają, pozwólcie im znaleźć sposoby wykorzystania mocnych stron i metody poprawy słabych stron.

Dalsza lektura:

1. Bergstorm, C. i West, J. (2020). *Nazywanie bzdurami. Sztuka sceptycyzmu w świecie opartym na danych*. Nowy Jork: Losowy dom.
2. Changwong, K., Sukkamart, A. i Sisan, B. (2018). *Rozwój umiejętności krytycznego myślenia: analiza nowego modelu zarządzania nauką dla tajskich szkół średnich*. *Journal of International Studies*, 11(2), 37-48.
3. Haber, J. (2020). *Krytyczne myślenie*. (Seria MIT Press Essential Knowledge).
4. Ryan, J. (2017). *Czekaj, co?: I podstawowe pytania dotyczące życia innych*. Harper Jeden.

Bibliografia:

Definicje krytycznego myślenia:

<https://www.criticalthinking.org/>

Czym jest krytyczne myślenie?

<https://www.gre.ac.uk/articles/ils/critical-thinking> (Uniwersytet w Greenwich)

Historia koncepcji:

Rutherforda, A. (2018). *Modele krytycznego myślenia: podstawowy przewodnik po skutecznym podejmowaniu decyzji, głębokiej analizie, inteligentnym rozumowaniu i niezależnym myśleniu*: 1, Wzależnie Opublikowane.

ZALĄCZNIK:



7.2. Umiejętność strategicznego myślenia i planowania

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
Artyści będą: • zrozumieć, czym jest myślenie strategiczne; • uświadomić sobie, dlaczego umiejętności planowania są cenne; • wiedzieć, dlaczego umiejętności strategicznego myślenia i planowania mogą poprawić ich aktywność zawodową.	Artyści będą: • zdecydować się na świadome korzystanie z myślenia strategicznego; • wykorzystywać umiejętności planowania w życiu codziennym, aby uniknąć wcześniejszych błędów; • łączyć wiedzę teoretyczną z umiejętnościami praktycznymi.	Artyści będą: • działać zgodnie z teorią myślenia strategicznego; • tworzyć płaszczyzny za pomocą bezstronnej analizy; • wykorzystywać umiejętności planowania w celu doskonalenia aktywności zawodowej.

Ramy teoretyczne



1. CZYM JEST MYŚLENIE STRATEGICZNE?

Myślenie strategiczne to po prostu zamierzony i racjonalny proces myślowy, który koncentruje się na analizie kluczowych czynników i zmiennych, które będą miały wpływ na długoterminowy sukces firmy, zespołu lub jednostki.

Myślenie strategiczne obejmuje ostrożne i celowe przewidywanie zagrożeń i słabych punktów, przed którymi należy się chronić, oraz możliwości, które można wykorzystać. Ostatecznie strategiczne myślenie i analiza prowadzą do jasnego zestawu celów, planów i nowych pomysłów niezbędnych do przetrwania i prosperowania w konkurencyjnym, zmieniającym się środowisku. Ten rodzaj myślenia musi uwzględniać realia gospodarcze, siły rynkowe i dostępne zasoby.

Myślenie strategiczne wymaga badań, myślenia analitycznego, innowacji, umiejętności rozwiązywania problemów, umiejętności komunikacyjnych i przywódczych oraz podejmowania decyzji.

Zdjęcie: Pięć elementów myślenia strategicznego opisanych przez Jeanne M. Liedtka, profesor administracji biznesowej w Daren Graduate School of Business na Uniwersytecie Wirginii. www.ceffect.com

2. STRATEGIA A. TAKTYKA



www.techello.com

3. JAKIE UMIEJĘTNOŚCI POMAGAJĄ PLANOWAĆ?

Planista to zawód dynamiczny i zróżnicowany, indywidualne umiejętności różnią się w zależności od roli planisty i specjalizacji. Dobra organizacja pomaga jednak wywiązywać się z obowiązków w realistycznych ramach czasowych i być traktowanym jako odpowiedzialny partner w pracy.

Przykłady sposobów rozwijania i potwierdzania umiejętności planowania i

- └ **organizacji:** Zarządzanie osobistym obciążeniem pracą i ustalanie priorytetów (zarządzanie czasem); Organizowanie planów podróży;
- └ Organizowanie imprez towarzyskich,
- └ sportowych lub charytatywnych;
- └ Organizowanie praktyk zawodowych lub staży;
- Doświadczenie w zarządzaniu wydarzeniami (np. kontakt z klientem, koordynacja rezerwacji, organizacja sprzętu, planowanie reklam i dotrzymywanie terminów).

4. UMIEJĘTNOŚĆ MYŚLENIA STRATEGICZNEGO I PLANOWANIA JAKO PARA IDEALNA

Umiejętności planowania i organizowania pomagają zarządzać czasem, narzędziami i zasobami, aby osiągnąć cel. Pomagają wypracować i osiągnąć osobiste cele. Planowanie jest niezbędne na wszystkich poziomach w miejscu pracy, na przykład: będziesz musiał zaplanować własne zadania i czas; Twój menedżer musi zaplanować obciążenie pracą, zasoby i czas potrzebny Twojemu zespołowi, a menedżerowie wyższego szczebla muszą zaplanować cele i zadania działu.

Chociaż planowanie i organizowanie są umiejętnościami indywidualnymi, idą w parze. Kiedy je połączymy, stają się superumiejętnością, która czyni Cię cennym pracownikiem, ale także doskonałym zarządcą osobistego czasu i zadań.

Training Guide

1. WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

Działanie to usprawnia proces myślenia strategicznego, wymagając przewidywania konsekwencji. Powstał podczas szkolenia „Gra o zmianę” w Pradze w 2018 roku.

2. TYTUŁ DZIAŁANIA: KTO WYBIERA W KOSMICZNOŚĆ

3. PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Trener dzieli grupy na mniejsze zespoły (4-5 osób), następnie przedstawia plakatom rakiety kosmiczną lub inny pojazd z 4 miejscami siedzącymi jako punkt wyjścia do opowieści. Teraz czas na opowiadanie historii, które można przeprowadzić w stylu trenera. Historia: „Nasz świat ulegnie zniszczeniu, nadejdzie wielka asteroida, więc nie mamy zbyt wiele czasu. Ale jest jeszcze nadzieja, że uda nam się wysłać kilka osób na inną planetę (niestety nie znamy tam warunków), aby zbudowali nowy świat. Grupa musi wybrać, kto przeżyje”.

Krok 2: Trener wręcza „paszporty”, czyli przygotowane wcześniej krótkie notatki na temat każdej osoby. Ludzie powinni być dobrze znani, mogą to być także postacie z przeszłości, np. naukowcy lub artyści.

Krok 3: Teraz, gdy trener daje zespołom czas na podjęcie decyzji, kogo wyśle na drugą planetę, powinny wybrać 4 osoby. Zwykle wystarczy 15 minut, ale trzeba nadążać za dynamiką swoich zespołów. Obserwuj ich i proces podejmowania decyzji, przypominaj, że decyzja powinna być wspólna, a oni powinni posługiwać się rozsądnymi argumentami.

Krok 4: Trener pozwala zespołom zaprezentować swoje wybory, zapisuje je na kartce papieru lub flipcharcie, aby wszystkie wyniki były widoczne dla innych. Posłuchaj uważnie argumentacji.

Krok 5: Poproś grupę o zjednoczenie się i poinformuj, że spośród wszystkich wybranych przez nich postaci wybraliśmy tylko czterech, którzy wyruszają w kosmos. Przypomnij im zasady dyskusji.

Krok 6: Podsumuj powszechny wybór. Zapytaj, czy grupa jest zadowolona.

Krok 7: Pamiętaj o refleksji: najpierw zapytaj o uczucia, potem o to, co było najtrudniejsze, o proces decyzyjny i emocje związane z ostatecznym rezultatem.

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Ogłoszenie. **Krok 2:** Pamiętaj, aby wybierać dobrze znane osoby, ale staraj się także znaleźć kontrowersyjne postacie, takie jak Kim Dzong Un (młody, dyktator), Stephen Hawking (genialny i niepełnosprawny) czy George Michael (utalentowany, przystojny i gej). Będzie to naprawdę ważne w ćwiczeniu. Przygotuj około 12 liczb zawierających informacje o wieku, płci, zawodzie lub wskazówkach, które Twoim zdaniem mogą być cenne (punktuj jak najwięcej kontrowersji, aby zachować wiarygodność).

1. WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA

To ćwiczenie z planowania jest bardzo uproszczone, ale uczy uczestników, jak ważne jest planowanie, wycucie czasu i samodzielne myślenie.

2. TYTUŁ DZIAŁANIA: WIEŻA PAPIEROWA

3. PROCEDURA KROK PO KROKU

Krok 1: Każdy uczestnik otrzymuje pojedynczą kartkę papieru i mówi, że absolutnie konieczne jest zbudowanie najwyższej wolnostojącej konstrukcji w ciągu zaledwie pięciu minut, nie używając żadnych innych materiałów.

Krok 2: Po pięciu minutach i przeglądzie konstrukcji można przeprowadzić dyskusję na temat tego, kto zaplanował ich konstrukcję, komu zabrakło czasu i co można zrobić inaczej następnym razem.

Krok 3: Odbicie.

4. ZALECENIA I WSKAZÓWKI

Nie dotyczy

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Przykład:

PoKto polecą w kosmos? grę trzeba być przygotowanym na silne emocje. Aby zamknąć puszkę Pandory, zalecamy harmonogram oceny PANAS, aby pozwolić, aby skutki opadły.

Ponieważ drugie ćwiczenie jest po prostu zabawną grą (co nie znaczy, że jest mało wartościowe), trener może zastosować także zabawny sposób oceny, używając np. Premo (www.premotools.com) lub Suwak emocji.⁴

Dalsza lektura:

1. Abraham, S. Rozciąganie myślenia strategicznego, *Strategia i przywództwo*, Lot. 33, nr 5 (2005).
2. Bowman, N. A. Jak wykazać się umiejętnościami strategicznego myślenia, *Harvard Business Review*, nr 9 (2019).
3. Doyle, A., Ważne umiejętności planowania strategicznego gwarantujące sukces w miejscu pracy, *The Balance Careers*, 21 lipca 2021 r.
<https://www.thebalancecareers.com/list-of-strategic-planning-skills-2063771>
4. Jakich umiejętności potrzebują planiści?
<https://www.planning.org/choosingplanning/skills/> (Amerykańskie Stowarzyszenie Planowania APA)

Bibliografia:

Definicje myślenia

strategicznego: <https://managingresearchlibrary.org/glossary/strategic-thinking>

Czym jest myślenie

strategiczne? <https://cmoe.com/glossary/strategic-thinking/>

Jak rozwijać umiejętność planowania?

<https://www.strath.ac.uk/professionalservices/careers/skills/generalskills/planningorganisingskills/>
(Uniwersytet Strathclyde w Glasgow)

ZAŁĄCZNIK:

Nie dotyczy



8

Moduł szkoleniowy 8: Samowiedza

8.1. Nakreśl swoje cele zawodowe

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
- Wiedzieć, czym jest samowiedza i jak ona działa - Zidentyfikuj sposoby wdrożenia procesu samowiedzy.	- Zidentyfikuj samowiedzę i osobisty sposób uczenia się - Wyznaczaj cele i opracowuj strategie motywacyjne - Przeprowadź analizę w oparciu o swoje dotychczasowe doświadczenia i wspieraj swoją przyszłość zawodową	Uświadom sobie znaczenie samowiedzy.

Ramy teoretyczne

Czym właściwie jest samowiedza?

Samopoznanie definiuje się jako sposób odkrywania siebie. To pozytywne podejście do siebie, pozwalające lepiej poznać siebie.

Celem samowiedzy jest pomoc w podniesieniu świadomości na temat siebie, swoich umiejętności i tego, jak możesz powiązać je z karierą w teraźniejszości, przyszłości, a nawet w jaki sposób możesz zmienić zawód na inny. Moduł jest podzielony na różne tematy, obejmujące określone działania, które mają pomóc Ci w osiągnięciu samopoznania.

Przewodnik szkoleniowy

TYTUŁ DZIAŁANIA: Określ moje cele

CZAS TRWANIA AKTYWNOŚCI: 4 godziny

WPROWADZENIE DZIAŁANIA / PROCEDURA KROK PO KROKU

Zastanów się nad przyszłymi osiągnięciami, które chcesz osiągnąć i zapisz co najmniej jedno zdanie dla każdego z poniższych elementów.

Moje sny:

My professional goals:

In 2-3 years later I will be working in/at:

Training to improve my professional career / my work:

Life goals:

Analizując swoje wypowiedzi, spróbuj powiązać je z umiejętnościami wymienionymi na początku, takimi jak komunikacja, rozwiązywanie problemów, kreatywność itp. oraz:

Point out the skills you already have:

Identify the Skills you want to develop:

Zasady wyznaczania celów

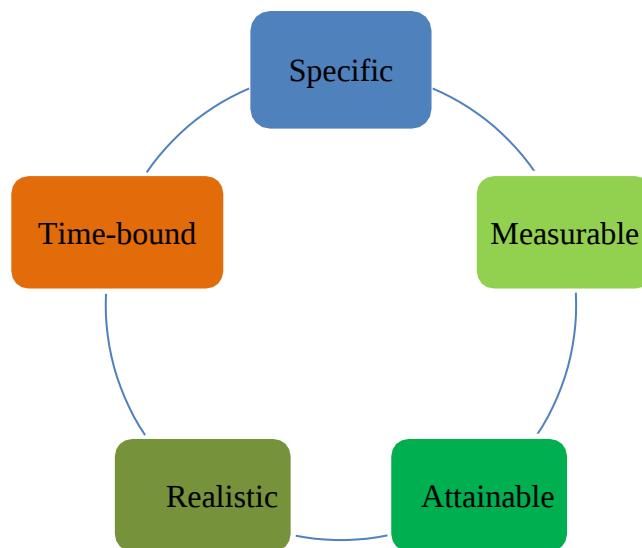
Potrzebujemy celów życiowych, aby odnieść sukces w życiu i osiągnąć nasze pragnienia. Nasze pragnienia mogą stać się rzeczywistością tylko wtedy, gdy staną się dla nas celem.

Co to jest inteligentny cel?

Cele to mapy drogowe prowadzące nas do sukcesu. Inteligentny cel musi różnić się od marzeń, musi być konkretny.

Tam są pięć podstawowych cech inteligentnego celu: konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i możliwe:

Teraz twoja kolej.



Charakterystyka inteligentnego celu:

- **Konkretny:** Twój cel musi być jak najbardziej szczegółowy
- **Wymierny:** Musisz ustalić kryterium pomiaru poprawy podczas próby osiągnięcia celu
- **Osiągalny:** Twój cel musi być osiągalny
- **Realistyczny:** Twój cel musi mieć zastosowanie i być rozsądny
- **Ograniczony w czasie:** zobowiązanie do dotrzymania terminu pomaga skoncentrować wysiłki na osiągnięciu celu w wyznaczonym terminie lub przed nim

Bardzo trudno jest osiągnąć cel, jeśli nie jest on dobrze zaplanowany i jeśli nie można oszacować jego wyniku. Cały twój wysiłek będzie daremny, jeśli nie będziesz wiedział, do jakiego punktu chcesz dojść.

Cel, który wyznaczyłeś z wielką starannością i szczegółowością, doprowadzi Cię do sukcesu. Kryterium, które ustalisz, będzie Cię motywować i wspierać Twoje wysiłki.

Determine your target!

Jeśli chcesz odnieść sukces, musisz bardzo ostrożnie określić swoje cele. Nie wszystko może być Twoim celem i próba osiągnięcia wielu celów jednocześnie może zakończyć się porażką. Dlatego najpierw musisz wyznaczyć sobie kilka głównych celów.

Mogą one dotyczyć Twojego życia edukacyjnego, relacji rodzinnych, zdrowia, życia biznesowego, życia społecznego lub rozwoju osobistego. Co chciałbyś zmienić w swoim życiu?

Możesz wybrać aspekty swojego życia, z których nie jesteś zadowolony i które chcesz zmienić.

Discover your priorities and values!

Zanim określisz swoje cele, musisz odkryć swoje priorytety i wartości. Prawie niemożliwe jest odniesienie sukcesu, mając cel, który nie jest w harmonii z Twoimi priorytetami i wartościami. Cele, które wyznaczasz bez zwracania uwagi na własne uczucia i myśli, nie będą wykraczać poza spełnienie oczekiwań i pragnień innych ludzi.

Określ wartości, którym przywiązujesz wagę i które Cię motywują. Posiadanie wysokich dochodów, posiadanie autorytetu, posiadanie doświadczenia, czerpanie przyjemności z życia, bezpieczeństwo ekonomiczne, przyjaźń, pomaganie innym, posiadanie przyjemnego wyglądu, bycie docenianym, branie odpowiedzialności, posiadanie wiedzy to tylko kilka przykładów wartości. Zrób listę tego, co jest dla Ciebie ważne w życiu. Ważne jest, aby Twoje cele były w harmonii z Twoimi wartościami.

Na przykład; chcesz rozpocząć własną działalność gospodarczą i zgodnie z tym będziesz planować cele. Jeśli bezpieczeństwo ekonomiczne i społeczne jest dla Ciebie ważną wartością, szansa na dotarcie do celu jest duża.

Prepare your own road map!

Twój główny cel ma wiele celów pobocznych. Każdy z celów częściowych jest poziomem samym w sobie. Możesz ustawić sobie codzienne, tygodniowe lub miesięczne cele częściowe.

Cele częściowe dają Ci możliwość sprawdzenia, jaki postęp poczyniłeś i gdzie popełniłeś błąd, próbując osiągnąć swoje główne cele. Możesz sprawić sobie przyjemność, gdy pomyślnie osiągniesz swoje cele częściowe.

Co więcej, możesz poprosić o wsparcie przyjaciół i rodzinę podczas pracy nad osiągnięciem celu.

Ucz się na tych obszarach, w których nie mogłeś się w pełni rozwinąć i w których odczuwałeś pewne słabości. Poproś ich, aby przekazali Ci informację zwrotną na temat Twojego rozwoju. Zwykle trudno jest zachować obiektywizm w ocenie siebie. Jeśli otrzymasz informację zwrotną od innych osób, pomoże Ci to w dokonaniu zdrowszej oceny swojego rozwoju.

Principles of Determining Targets:

Zacznij od małych kroków. Małe zmiany dają długotrwałe

efekty. Upewnij się, że Twoje cele i wartości są w harmonii.

Być zdeterminowanym. Nie przestawaj pracować i wysilać się, aby osiągnąć swoje cele. Możesz ponieść porażkę lub doświadczyć wpadek. Jednak to cię wzmocni.

Zobacz 2 wykresy w załączniku. Zastanów się i uzupełnij poniższe dwa wykresy. Celem moich staży zawodowych jest...

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie bój się porażki. Osiągnięcie celu może wymagać wysiłku. Możesz popełniać błędy. Jeśli jednak stale boisz się porażki, nigdy nie będziesz w stanie się poprawić.

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Jak się czujesz po tych ćwiczeniach?
- 2) Czy podobały Ci się te ćwiczenia? Która część najbardziej Ci się podobała?
- 3) Co byś zmienił/zmodyfikował/poprawił w tych ćwiczeniach?

Dalsza lektura:

Dostępny online:

<http://www.businessballs.com/problemstanding.htm>

<http://www.time-management-guide.com/decision-making-skills.html>

Bibliografia:

<https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage> Sieć Eures (zatrudnienie i informacja w Europie)

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/> (informacje na temat różnych rodzajów umów we Francji)

<http://www.cci.fr/web/creation-d-entreprise/les-aides-principales/-/artykuł/Pomoc+dla+przedsiębiorstwa+lub+odzysku/główne-pomocy-dla-przedsiębiorców> (informacje na temat dotacji dla przedsiębiorców we Francji)

<http://www.pole-emploi.fr> (francuski urząd pracy)

https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-qualifications_fr (kompetencje i kwalifikacje w Europie)

ZAŁĄCZNIK:

Zastanów się i uzupełnij poniższe dwa wykresy.
Celem moich staży zawodowych jest...

CELE			
3.1. Cel ogólny:			
3.2. Konkretne cele:			
trening:		b) Poszukiwanie pracy:	
c) Inne:			

Jakie cele zamierzam osiągnąć w pierwszej kolejności? Gdy? Jak?

PLAN DZIAŁANIA			
	JAK	GDY	
CEL 1			
CEL 2			
CEL 3			
CEL 4			
CEL 5			
CEL 6			

8.2. Samoświadomość

Program szkolenia		
Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
- Wiedzieć, czym jest samowiedza i jak ona działa - Zidentyfikuj sposoby wdrożenia procesu samowiedzy.	- Zidentyfikuj samowiedzę i osobisty sposób uczenia się - Wyznaczaj cele i opracowuj strategie motywacyjne - Przeprowadź analizę SWOT w oparciu o swoje dotychczasowe doświadczenia i aby wesprzeć swoją przyszłość zawodową	Uświadom sobie znaczenie samowiedzy.

Ramy teoretyczne

Czym właściwie jest samowiedza?

Samopoznanie definiuje się jako sposób odkrywania siebie. To pozytywne podejście do siebie, pozwalające lepiej poznać siebie.

Celem samowiedzy jest pomoc w podniesieniu świadomości na temat siebie, swoich umiejętności i tego, jak możesz powiązać je z karierą w teraźniejszości, przyszłości, a nawet w jaki sposób możesz zmienić zawód na inny. Moduł jest podzielony na różne tematy, obejmujące określone działania, które mają pomóc Ci w osiągnięciu samopoznania.

Czym właściwie jest samoświadomość?

Samoświadomość polega na podnoszeniu świadomości na temat siebie, swojej osobowości i umiejętności, przed podjęciem decyzji o tym, w jaki sposób możesz rozwijać swoją obecną karierę lub jaki zawód chcesz wykonywać, poprzez ocenę swojego dotychczasowego doświadczenia zawodowego i osobistego, umiejętności, wiedzy, kompetencji i zainteresowania.

Działa z wyznaczaniem celów zawodowych, poprzez określenie, z jakimi umiejętnościami musisz być w stanie pracować.

Zajmuje się odkryciem, w jaki sposób można zidentyfikować, rozwinąć i skonsolidować te umiejętności: jest to prawdziwa procedura autoanalizy.

Przewodnik szkoleniowy

TYTUŁ AKTYWNOŚCI:PROCEDURA SAMOANALIZY

WPROWADZENIE DO DZIAŁANIA:

To dokładne badanie cech naszej osobowości (postaw, mocnych i słabych stron, nawyków, osiągnięć, wiedzy specjalistycznej...). Musimy poznać siebie dogłębnie, aby zaoferować rynkowi pracy rozwiązania, jakich od nas oczekuje. Na podstawie tej wiedzy jesteśmy w stanie wybrać firmy, stanowiska, warunki itp., którymi jesteśmy zainteresowani.Przeanalizujmy, co jako artysta powinniśmy rozumieć przez każdą z wymienionych wcześniej cech osobowych.

Postawy: są to determinujące elementy zachowania (wrodzone i nabyte); wzorce, dzięki którym zachowanie dostosowuje się do środowiska. To predyspozycja do podejmowania aktywności fizycznej lub psychicznej. ogólnie rzecz biorąc, są wrodzone, ale

są promowane i rozwijane lub niszczone w oparciu o oferowane przez nas bodźce.

Ekspertyza: wiedza zdobyta w wyniku studiowania przedmiotu i umiejętność zastosowania tej wiedzy, skutkująca doświadczeniem, praktyką i wyróżnieniem w tej dziedzinie. Jest powiązany z umiejętnościami i kompetencjami umożliwiającymi wykonanie czegoś. Zwykle jest używany pod wyrażeniem „know how”.

Nawyki: Są to automatyczne mechanizmy zachowania, które zwykle wykonujemy w przypadku nieistotnych lub nieistotnych zadań. Osiągnięcia: Są to podsumowanie wszystkiego, co osiągnęliśmy w trakcie naszej kariery.

Słabe i mocne strony: Są to elementy, które powinniśmy wykorzystać lub odrzucić od naszego zachowania. Uzyskujemy je wyczerpująco analizując zarówno wszystkie pozostałe punkty, jak i naszą karierę osobistą. Ich wiedza opiera się na doświadczeniu i umiejętności krytycznego stosunku do siebie.

WYKRES POSTAW

	TA K	NI E	NIE WIEM
Wolę zarządzać przez cele			
Przywiązuję większą wagę do swojej pracy niż do mojej rodziny			
Mam etyczne zaangażowanie w realizację moich ideałów			
Bardziej pociągają mnie pieniądze niż praca, którą wykonuję			
Moje pomysły warunkują postrzeganie innych i moje relacje z nimi			
Potrzebuję towarzystwa i uwagi moich kolegów i szefów			
Bezpieczeństwo i stabilność są ponad innymi aspektami			
Mobilność i zmiany są instrumentami mojego osobistego wzbogacenia			
Przyjmuję wyzwania samodzielnie			
Lubię mieć władzę decyzyjną w swojej pracy			
Interesuję się tym, co robię			
Lubię brać na siebie odpowiedzialność i zawsze, gdy muszę ponieść konsekwencje, robię to			
Nie lubię pracować sama			
Inne (dodaj wszystko, co przyjdzie Ci do głowy, odpowiadając na resztę)			

WYKRES EKSPERTYZY

	DOBRY	REGULARNY	ZŁY
Rozumienie tekstów „roboczych”.			
Opracowanie dokumentu			
Odpowiedź ustna			
Identyfikacja problemu			
Umiejętność znajdowania możliwych rozwiązań problemów			
Zdolność badawcza			
Łatwość i chęć kontynuowania nauki			
Cechy przywódcze			
Praca w zespole			
Zdolność perswazji			
Umiejętność sprzedaży			
Planowanie zadań			
Efektywne zarządzanie czasem			
Niezależna praca			
Monitorowanie instrukcji			
Projekty długoterminowe			
Dokładna praca			
Zdolność numeryczna			
Inne (dodaj wszystko, co przyjdzie Ci do głowy, odpowiadając na resztę)			

TABELA NAWYKÓW – DOSTĘPNOŚĆ

	TA K	NI E	NIE WIEM
Gotowość do Przeprowadzki			
Gotowość do podróży			
Warunki rodzinne			
Warunki afektywne			

Inne warunki (zdrowie, religia itp.)			
Ścisłe preferencje dotyczące harmonogramu			
Elastyczne preferencje dotyczące harmonogramu			
Ponad 8 godzin pracy			
Chęć rezygnacji z innych zajęć			
Kontynuować naukę			
Znaczenie atmosfery pracy			
Zaakceptuj obowiązki			
Preferowana atmosfera rywalizacji			
Preferowana praca w działaniu			
Preferowana praca analityczna			
Żyć samotnie			
Spanie w hotelach			
Inne (dodaj wszystko, co przyjdzie Ci do głowy, odpowiadając na resztę)			

WYKRES SŁABYCH I MOCNYCH PUNKTÓW

	PODSUMOWANIE MOCY	PODSUMOWANIE SŁABYCH PUNKTÓW	STRATEGIE USPRAWNIENIA
POSTAWY			
EKSPERTYZA			
DOSTĘPNOŚĆ			
INNE (OSIĄGNIĘCIA itp.)			

Rozpocznij proces świadomości od poznania siebie!

Zrób listę swoich wartości, preferencji dotyczących środowiska pracy, umiejętności, zainteresowań, mocnych i słabych stron.

Interpretacja pięciu stanowisk konfliktowych

Dlaczego planowanie kariery jest konieczne?

Planowanie kariery jest kluczem do spełnienia oczekiwań związanych z obecnym i przyszłym życiem zawodowym. To szansa na otrzymanie od życia tego, czego pragniemy. Pomoże Ci to skoncentrować się na zawodach, które są dla Ciebie odpowiednie. Planowanie kariery pomaga poznać i ocenić siebie. Umiejętności planowania kariery można wykorzystywać przez całe życie.

Pomyśl o swoich wartościach:

Która z możliwości, jakie daje Ci życie zawodowe, jest dla Ciebie ważniejsza?

Kilka przykładów:

- ☐ Bezpieczeństwo pracy,
- ☐ Status i szacunek
- ☐ Wynagrodzenie
- ☐ Indywidualny sukces
- ☐ Pomaganie innym

Pomyśl o swoim idealnym środowisku pracy: Co sądzisz o tym, które profesjonalne funkcje ogólne lubisz, a których nie chcesz?

Kilka przykładów:

- ☐ Bycie kreatywnym
- ☐ Praca w stresie
- ☐ Podejmować decyzje
- ☐ Praca na różnych stanowiskach
- ☐ Praca w społeczeństwie
- ☐ Praca na świeżym powietrzu

Każdy ma indywidualne cechy, które wpływają na osobiste wybory zawodowe, dlatego najważniejsza jest szczerłość, gdy próbujesz poznać siebie.

Bądź świadomy swoich umiejętności i doświadczeń. Pomyśl o umiejętnościach, które posiadasz, przeglądając:

- ☐ Dotychczasowe doświadczenia zawodowe
- ☐ Działania wolontariuszy
- ☐ Zainteresowania
- ☐ Doświadczenia szkoleniowe

Nie skupiaj się na wykonanej pracy, ale określ swoje umiejętności. Na przykład, jeśli potrafisz organizować „profesjonalne” wycieczki, twoją umiejętnością jest koordynowanie szczegółów i organizowanie grup.

Testy psychologiczne mogą również pomóc w określeniu Twoich umiejętności i zainteresowań.

Nie ograniczaj się. Skoncentruj się na więcej niż jednym zawodzie. Prowadząc badania, pamiętaj o swoich umiejętnościach. Wiele swoich umiejętności możesz wykorzystać w więcej niż jednym zawodzie...

WNIOSEK - WYKONAJ SVOJĄ OSOBOWOŚĆ I UMIEJĘTNOŚCI

Proszę, pomyśl teraz o swojej osobowości i umiejętnościach. Tutaj przedstawiamy szereg zmiennych, które mogą pomóc w rysowaniu

osiągnąć swój własny cel zawodowy. Zamierzamy dogłębnie przeanalizować te aspekty, które są tak ważne, aby wziąć pod uwagę, aby wyznaczyć swój cel lub cele.

Przeczytaj teraz uważnie poniższe sekcje i osobiście przeanalizuj każdą z 7 zmiennych, zgodnie ze swoim celem zawodowym:

1. Wymagane szkolenie
2. Potrzebne umiejętności
3. Doświadczenie zawodowe
4. Osobisty styl
5. Zapłata
6. Miejsce pracy
7. Inne cechy

ZALECENIA I WSKAZÓWKI

- **Zaakceptuj pomoc:** Być może nie będziesz w stanie samodzielnie uzyskać wszystkich potrzebnych informacji. Pozwól innym Ci pomóc. Korzystaj także ze źródeł drukowanych i internetowych. Czytaj książki i źródła w Internecie związane z zawodem.
- **Nie odpuszczaj:** Planowanie kariery wymaga czasu i energii. Dlatego ludzie zazwyczaj nie odnoszą sukcesów. Określ swoje priorytety. Który z nich jest dla Ciebie najważniejszy, związany z Twoją karierą i życiem biznesowym? Osobisty sukces? Wykorzystując swoje umiejętności? Dobra pensja? Zrób listę zawodów, które preferujesz. Zdecyduj się na więcej niż jedną alternatywę. Zrób listę zgodnie ze swoimi preferencjami.
- **Skoncentruj się na umiejętnościach, które można przenieść:** Wybierz umiejętności, które możesz wykorzystać w wielu różnych dziedzinach. Na przykład dobre mówienie, pisanie, zarządzanie czasem itp.
- **Bądź jasny, ale elastyczny w swoich pragnieniach:** Podejmuj jednoznaczne decyzje dotyczące cech pożądanых zawodów. To przyniesie Ci sukces. Skoncentruj się jednak na więcej niż jednym konkretnym zawodzie. Po przeprowadzeniu badań utwórz listę preferowanych zawodów. Zdecyduj się na więcej niż jedną alternatywę. Określ swoje priorytety. Zrób listę zgodnie ze swoimi preferencjami.
- **Pracuj dalej:** Notatki, które robisz w pracy i referencje, które otrzymujesz od innych, pomogą odkryć Twoje umiejętności i cechy.
- **Stwórz sieć komunikacyjną:** Bądź w stałym kontakcie z ludźmi, którzy mogą pomóc Ci w planowaniu Twojej kariery. Pomyśl o ludziach jako o źródłach wiedzy. Porozmawiaj z innymi osobami, doradcami zawodowymi, pracownikami w terenie i osobami z najbliższego otoczenia na temat zawodów, o których chcesz dowiedzieć się więcej. W ten sposób można uzyskać informacje na temat różnych zawodów. Możesz zadawać pytania dotyczące umiejętności, środowiska pracy i możliwości zatrudnienia związanych z tymi zawodami.

Ograniczenia działalności Trenerów (jeśli dotyczy)

Nie dotyczy

Ocena

Otwarta dyskusja:

- 1) Jak się czujesz po tym ćwiczeniu?
- 2) Czy podobało Ci się to ćwiczenie? Która część najbardziej Ci się podobała?
- 3) Co byś zmienił/zmodyfikował/poprawił w tym ćwiczeniu?

Dalsza lektura:

-

Bibliografia:

<https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage> Sieć Eures (zatrudnienie i informacja w Europie)