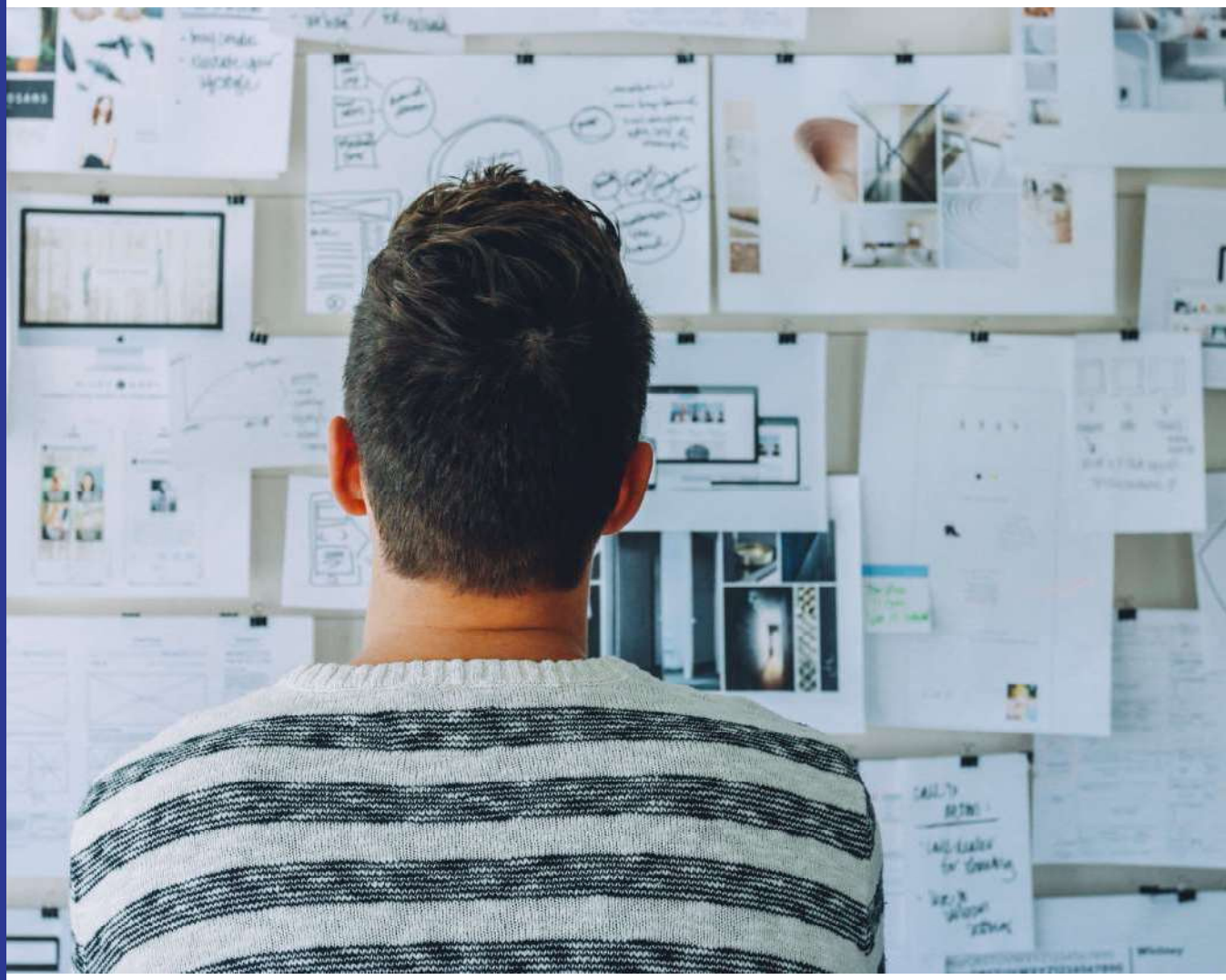
PRODEST:

Podręcznik edukacji o przedsiębiorczości



Ocenianie oraz rozwijanie inicjatywy i przedsiębiorczości wśród młodych ludzi

Digital Storytelling Prodest

Drodzy Czytelnicy!

Przedstawiamy Państwu Podręcznik edukacji o przedsiębiorczości, stworzony przez konsorcjum partnerów w ramach projektu "PRODEST - promoting entrepreneurship with digital storytelling" pod kierownictwem Stowarzyszenia Europe4Youth (Kraków, Polska). Podręcznik składa się z teoretycznego wprowadzenia do terminologii teorii nauki, głębszego wglądu w kompetencje SIE, czyli poczucia inicjatywy i przedsiębiorczości, a także scenariuszy działań pozaformalnych, które rozwijają oraz pomagają ocenić rozwój kompetencji młodzieży, z którą Państwo pracują. Scenariusze mogą być bezpośrednio stosowane w szkołach średnich i zawodowych (edukacja przedsiębiorcza, edukacja obywatelska lub inne), uniwersytetach (przedmioty pokrewne na wszystkich wydziałach i kierunkach) oraz inne instytucje edukacyjne i organizacje pozarządowe współpracujące z młodzieżą.

Wiele scenariuszy zawiera odniesienia do internetowego materiału edukacyjnego, w tym cyfrowych filmów stworzonych przez grupy młodych ludzi wchodzących na rynek pracy z Polski, Francji, Słowacji, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii. Ich zaangażowanie w projekt gwarantuje zgodność problemów poruszanych w tych materiałach edukacyjnych z realnymi problemami, z którymi młodzi ludzie się identyfikują. Scenariusze były również testowane przez samych uczniów i zostały poddane zaawansowanej ocenie komisjom zainteresowanych stron (specjalistów, naukowców, urzędników instytucji publicznych i decydentów w dziedzinie młodzieży), tworzonych we wszystkich krajach uczestniczących.

W imieniu całego konsorcjum, autorów i młodych uczestniczących w projekcie "PRODEST" zachęcam do zapoznania się z przedstawionymi tu metodami kształcenia przedsiębiorców, a także do zadbania o jego dostępność dla wszystkich młodych ludzi, szczególnie młodzieży mniej uprzywilejowanej. Niech ten przewodnik pomoże Państwu w pracy z młodymi ludźmi.

Dyrektor Stowarzyszenia Europe4Youth

Koordynator procesu tworzenia Podręcznika

Barbara Moś

PRODEST: Podręcznik edukacji o przedsiębiorczości. Ocenianie i rozwijanie inicjatywy i

przedsiębiorczości wśród młodych ludzi

Nazwa projekt:u “PRODEST: promocja przedsiębiorczości z cyfrowymi opowieściami”

Numer projektu: 2016-1-FR02-KA205-011370

Niniejszy projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej.

Dokument ten wyraża opinie jedynie jego autora, Komisja nie ponosi odpowiedzialności z tytułu jakiegokolwiek wykorzystania zawartych w nim informacj

Autorzy:

Miguel Caneda
Ramona Dogaru
Wiktor Firlej
Ivana Hrušková
Diana Hudson
Piotr Krzystek
Barbara Moś
Łukasz Pleśniarowicz
Piotr Warzyszyński

Edycja, grafika, design:

Natasha Lendjel
Estera Sendecka
Piotr Warzyszyński

Tłumaczenie:

Ewa Strankowska
Kinga Kosecka

Skład:

Wiktor Firlej
Piotr Krzystek
Piotr Warzyszyński

Konsorcjum partnerów:

Petra Patrimonia Corsica Corse (France)

www.petrapatrimonia-corse.com

Asociación Galega de Emprendedores (Spain)

www.agaemp.es

Creative Exchange UK Limited (United Kingdom)

www.creativeexchange.org

Obcianske Zdruzenie Keric (Slovakia)

www.keric.sk

Stowarzyszenie Europe4Youth (Poland)

www.europe4youth.eu

06 CZYM SĄ KOMPETENCJE?

14 KOMPETENCJE MIĘKKIE I RYNEK PRACY

17 ROPOZNANIE KOMPETENCJI MIĘKKICH - NARZĘDZIA DEDYKOWANE MŁODZIEŻY

20 YOUTHPASS

24 PASZPORT KOMPETENCJI

30 PORTFOLIO PRACOWNIKA MŁODZIEŻOWEGO RADY EUROPY

34 EUROPASS — CV

38 JAK MIERZYĆ KOMPETENCJE MIĘKKIE?

44 POMIAR I RAMY KOMPETECJI SIE

CZYM SĄ KOMPETENCJE?

CZYM SĄ KOMPETENCJE?

Termin ‘kompetencja’ jest przyjmowany przez kilka dyscyplin naukowych: politologię, pedagogikę, andragogikę, psychologię, zarządzanie zasobami ludzkimi, ogólnie nauki socjologiczne i może oznaczać podobne, chociaż nieznacznie różne cechy osób, statusów lub instytucji.

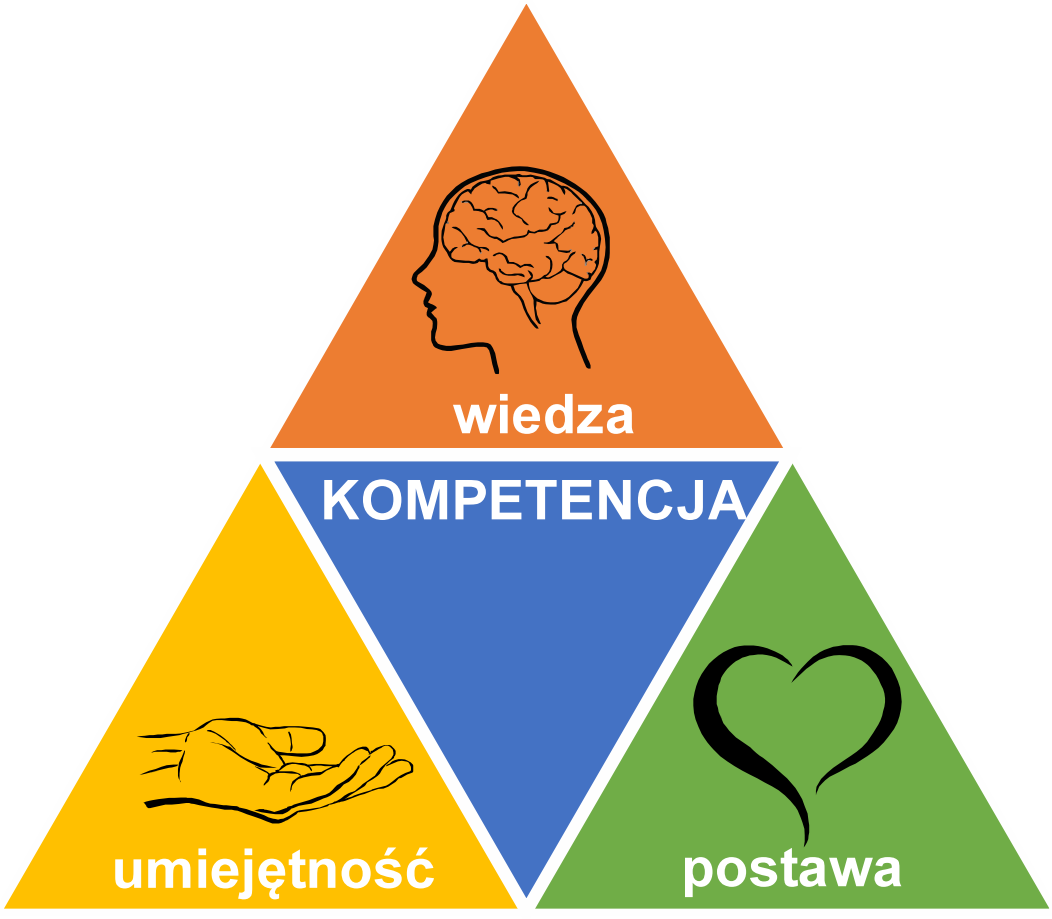
W dziedzinie nauk politycznych kompetencja dotyczy instytucji i urzędów, które dysponują zbiorem uprawnień i praw do działania. Kompetencje więc obejmują ograniczony i określony asortyment narzędzi, które mogą zostać wykorzystane w celu wywołania efektu, który służy celom instytucji. Przykładowo urząd prezydenta posiada kompetencje do decydowania o referendum, powoływania sędziów oraz zarządzania przedterminowych wyborów parlamentarnych. Jest to jego potencjalne uprawnienie do działania (zachowania), które może podjąć w każdej chwili. Działanie to służy do rozwiązywania kryzysu politycznego, reagowania na potrzeby obywateli lub po prostu do zapewnienia płynnego funkcjonowania państwa. Kompetencje, zarówno w dziedzinie badań politycznych, jak i nauk o edukacji, mogą być stopniowe. W politologii obserwujemy kompetencje bezpośrednie, kompetencje dzielone, kompetencje pośrednie, wspieranie, inicjowanie, koordynowanie i wiele innych. Przykładowo Unia Europe wspieranie, inicjowanie, koordynowanie i

DEFINICJA:

KOMPETENCJA: zespół powiązanych zdolności, zaangażowania, wiedzy i umiejętności umożliwiający osobie (lub organizacji) skuteczne działanie w miejscu pracy lub sytuacji.

wspieranie, inicjowanie, koordynowanie i wiele innych. Przykładowo Unia Europejska dzieli kompetencje z jej państwami członkowskimi w kwestii spraw wewnętrznych, polityki społecznej lub infrastruktury energetycznej, inicjuje i zachęca do polityki młodzieżowej oraz ustanawia dyrektywy w dziedzinie polityki handlowej, unii celnej i rynku wewnętrznego (przykłady).

Podążając tą drogą, kompetencje są zdolnością, wspieraną przez formalne regulacje, pozwalającą na działanie w określony sposób dla realizowania celów i potencjału. Przekładając to na edukację, kompetencje są zdolnością wspieraną przez praktyczne doświadczenie pozwalające osobie na stosowanie szeregu powiązanej wiedzy, umiejętności i postaw wobec wykonywanych zadań i realizowania potencjału. I rzeczywiście, pedagogika, psychologia i socjologia definiują **kompetencje jako potencjał złożony z wiedzy, umiejętności i postaw, gotowych do uruchomienia, stosowania i realizacji w celu skutecznego wykonywania pracy. Co jest istotne - potencjał nie jest wrodzony! Wiedza, umiejętności i postawy mogą być rozwijane, wykształcane i zdobywane.**



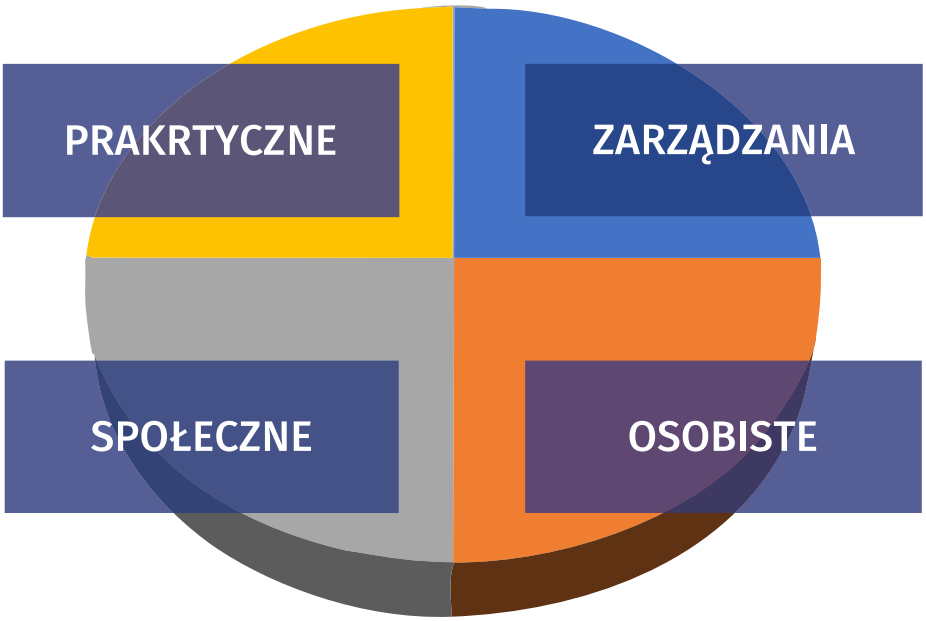
Najłatwiej jest zdobyć wiedzę. Trzeba "tylko" przyswoić sobie dawkę faktów, teorii i historii. Umiejętność - zdolność do robienia czegoś, stosowania wiedzy w praktyce - można nabyć tylko przez praktykę, uczenie się poprzez działanie, próbowanie, ponoszenie porażek, osiąganie sukcesów i kształcenie się. Postawa jest najtrudniejsza do zmiany. Ale kompetencje nie wymagają tylko wiedzy jak coś zrobić i robienia tego według tej wiedzy, ale także dawki pozytywnej postawy, która umożliwia nam czerpanie korzyści z naszej pracy oraz traktowanie jej jako wartościowego doświadczenia, a nie tylko jako nieprzyjemnego obowiązku. Nastawienie polega na przekonaniu, świadomości i pozytywnej emocji, która sprawia, że jesteśmy gotowi i chętni do działania. Może to być wiara w siebie, w pracę, którą wykonujemy, w jej sens i cel. Może to być świadomość własnych umiejętności, siły, mocnych stron, ale także świadomość własnych ograniczeń, ryzyka. Może to być również sympatia, upodobanie do zadań, powiązane z tym pozytywne emocje. Cała ta kombinacja tworzy osobę rzeczywiście kompetentną w wybranym obszarze.

Można zaobserwować, że kompetencje są przyswajane bardziej efektywnie podczas edukacji nieformalnej, która jest celowa, skoncentrowana na uczeniu, dobrowolna, organizowana i oparta na działaniu, praktyce, dokonaniach. Pomimo tego, że w systemach edukacji formalnej można znaleźć przestrzeń do rozwijania kompetencji, mają one na celu przede wszystkim uzyskanie kwalifikacji potwierdzonych dyplomami i certyfikatami. Jednakże mogą być one tylko pustymi dokumentami bez rzeczywistych kompetencji, które przekształcą szkolnego absolwenta w osobę gotową do odtwarzania. **Kwalifikacja jest formalnym i autoryzowanym przez odpowiednią instytucję prawną pozwoleniem do wykonywania określonego zawodu lub obowiązków.** Rejestr oficjalnie uznanych kwalifikacji jest regulowany w Unii Europejskiej w europejskich ramach kwalifikacji (European Qualifications Framework) oraz krajowych odpowiednikach. Jedynie system edukacji formalnej może nadawać kwalifikacje, podczas gdy kompetencje mogą być rozwijane bez formalnego uznania. Więcej informacji na temat nieformalnych narzędzi rozwijających kompetencje miękkie można znaleźć w dalszych artykułach tego poradnika.

DEFINICJA:

KWALIFIKACJA: formalne i zatwierdzone przez odpowiednią instytucję prawną zezwolenie na wykonywanie określonego

Wracając do historii o kompetencjach. Istnieje wiele typoloicznych podziałów kompetencji. Ten, który zaproponujemy w tym poradniku jest zgodny z Competence Passport (comp-ass.org) i dzieli wszystkie typy kompetencji na 4 kategorie:



Kompetencje osobiste - odnoszące się do osobowości, znajomości, świadomości oraz możliwości ich umiejętnego wykorzystania, tak aby przełożyły się na wartość dodaną w działalności. Przykładami kompetencji personalnych są: asertywność, praca nad sobą, umiejętność uczenia się, niezależność, motywacja wewnętrzna oraz ustanawianie celów osobistych.

Kompetencje społeczne - odnoszą się do roli osoby w relacjach z innymi ludźmi lub grupą jako jednostką oraz stopnia, do którego może ona działać w ramach grupy odnosząc sukces. Przykładami są: praca zespołowa, komunikacja, negocjowanie, budowanie relacji, a także świadomość kulturowa i działanie w środowisku międzykulturowym.

Kompetencje zarządzania - odnoszące się do umiejętności zarządzania: ludźmi, procesami lub celami. Przykłady: planowanie strategiczne, zarządzanie projektem, zarządzanie procesem decyzyjnym, kompetencje analityczne, koordynacja, przywództwo.

Kompetencje praktyczne - odnoszące się do umiejętności zarządzania narzędziami i celami, w tym programami i aplikacjami. Przykłady: kompetencje medialne, kompetencje informacyjne, analiza danych, wideo/filmowanie, pisanie, fotografia i inne kompetencje artystyczne.

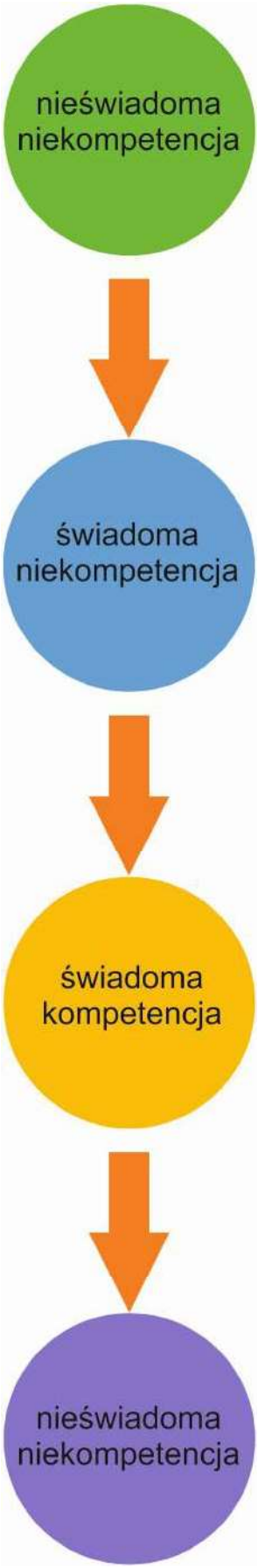
Kompetencje odnoszące się do umiejętności, które mogą podlegać samoocenie i być trudne do weryfikacji, nazywane są często **kompetencjami miękkimi**. Są to głównie kompetencje osobiste, społeczne i organizacyjne. Niemalże niemożliwe jest stworzenie obiektywnego kontekstu i warunków umożliwiających sprawdzenie kompetencji miękkich, ponieważ każda sytuacja społeczna jest inna, a różne wyniki mogą być spowodowane różnorodnymi czynnikami sytuacyjnymi i osobistymi. Ocena kompetencji miękkich jest oparta głównie o samoocenę. Z drugiej strony, **twarde kompetencje** mogą być potwierdzone albo przez kwalifikacje (tak, jest to możliwe!), albo stworzenie obiektywnego kontekstu, a nie zmiennych warunków oceny kompetencji. Na przykład kompetencje informatyczne mogą być zweryfikowane poprzez realizację konkretnych zadań, a analiza danych może być przedstawiona przy użyciu prawidłowego zestawu miar statystycznych.

Mimo, że trudno to ocenić, wszystkie kompetencje są możliwe do zaobserwowania, przejawiają się w zachowaniach, dlatego też mogą być mierzone. Ponieważ kontekst ujawniania się kompetencji miękkich jest znany tylko wykonawcy, samoocena odgrywa tutaj główną rolę. Jednocześnie świadomość własnych kompetencji jest jedną z najważniejszych kompetencji XXI wieku! Umiejętność uczenia się, obserwowania tego procesu, zdolność do planowania i świadome kierowanie własnym rozwojem jest kluczowe w czasach, gdy statystycznie każdy człowiek na rynku pracy prawdopodobnie zmieni zawód 6-7 razy w życiu.

Zmiany we współczesnych rynkach pracy sprowokowały do stworzenia listy kompetencji XXI wieku, które zwiększają szansę... pozostania na rynku oraz bycia na bieżąco ze stałymi zmianami i brakiem przewidywalności. Są to zdecydowanie umiejętność uczenia się, kompetencje międzykulturowe, elastyczność, umiejętność przystosowania się, koordynacja własnej pracy, zarządzanie czasem, niezależność oraz inicjatywa i przedsiębiorczość.

Patrząc z perspektywy ucznia, nie istnieje gotowa lista kompetencji, które można nabyć przez całe życie. Ta ścieżka jest nieprzewidywalna, a zakres kompetencji potrzebnych w tych samych zawodach może się różnić. Jak więc świadomie projektować samorozwój? Ponieważ kompetencje są rozwijane przez działanie i przejawiają się w działaniu, uczeń musi być świadomy toku procesu uczenia i dostrzegać możliwości uczenia się, a także łączyć to z potrzebą i świadomie wykorzystywać. Etapy rozwoju kompetencji przedstawiają mechanizm rozwoju kompetencji od nieświadomej niekompetencji, aż po świadomą kompetencje, kiedy właściwy kierunek działania zostaje uruchomiony automatycznie jako intuicja.

Edukacja przedsiębiorcza obejmuje również wspieranie świadomości tego zagadnienia wśród osób uczących się. Uruchomienie tego poradnika z ogólną teorią na temat kompetencji i rozwoju kompetencji nie jest zbiegiem okoliczności. W scenariuszach, które są następstwem tego wprowadzenia, proponujemy duży wybór działań zwiększających świadomość pierwotnego poziomu pewnych kompetencji, samooceny i wspierania procesów uczenia się wśród młodzieży.



INNE ŹRÓDŁA:

Handbook of Research on Pedagogical Innovations for Sustainable Development, Ken D. Thomas (Auburn University, USA) and Helen E. Muga (University of Mount Union, USA), March, 2014

ta de 27 de Junho de 2012.

KOMPETENCJE MIĘKKIE

KOMPETENCJE MIĘKKIE I RYNEK PRACY

Pomimo tego, że znalezienie pracy przez młodych ludzi z niskimi formalnymi kwalifikacjami lub bez nich jest coraz trudniejsze, to kompetencje miękkie, społeczne i osobiste, wciąż zwiększają ich znaczenie na rynku pracy. Co warte podkreślenia - nabycie tych komperencji możliwe jest nawet poza formalną edukacją - w nieformalnych i pozaformalnych kontekstach. Kompetencje te mają duże znaczenie, ponieważ mogą stanowić klucz do sukcesu na rynku pracy. Umiejętności miękkie są niezbędne do wykonywania dobrej pracy. I w niektórych miejscach pracy mogą być niezbędnym elementem kwalifikacji.

Kompetencje miękkie odnoszą się do różnych zachowań, które pomagają ludziom pracować i odpowiednio socjalizować się z innymi. Krótko mówiąc, są np. umiejętnościami budowania relacji lub pewnymi cechami personalnymi potrzebnymi do wspólnego kontaktu z innymi i budowania pozytywnych relacji. Obejmują one: takt, empatię, komunikację, umiejętności interpersonalne, zarządzanie ludźmi, przywództwo, rzetelność i wiele innych kompetencji. W przeciwieństwie do kompetencji twardych, którą są w zasadzie łatwo mierzalne i policzalne, często nie są częściami certyfikatów, a wręcz są trudne do oszacowania. Ponieważ obejmują one postawę, są weryfikowane przez samego posiadacza. Ocena jest obciążona osobistymi poglądami i poziomem pewności siebie. Aby przezwyciężyć ten problem przedstawiamy Ci kilka narzędzi do samooceny dla młodzieży, które można wykorzystać podczas prezentacji swoich kompetencji pracodawcom.

Podczas gdy pracodawcy są zainteresowani poziomem pewnych umiejętności miękkich, dostawcy usług edukacyjnych często koncentrują się na rozwijaniu tych u

umiejętności w celu przygotowania nastolatków do szkolenia i rynku pracy. Mówią, że dostajemy pracę ze względu na nasze kwalifikacje, a tracimy ją ze względu na brak kompetencji miękkich. Właściwie są one nazwane “talentami, które guru biznesu wskazały jako najbardziej poszukiwane w miejscu pracy”. Jak UK Telegraph informuje: “prognozy biznesowe przewidują, że wkrótce siły robocze zostaną rozdzielone między osoby wysoce wykwalifikowane, zdolne do wykonywania pracy technologicznej i charyzmatyczne oraz innowacyjne osoby, których urok spowoduje, że inni będą chcieli robić z nimi biznesy”. I to jest coś czego nie można zlecić komputerowi. Jeśli nie potrafisz robić jednej z tych dwóch rzeczy, nadszedł czas by wziąć się za siebie i spróbować to zmienić.

ROPOZNANIE KOMPETENCJI MIĘKKICH - NARZĘDZIA DEDYKOWANE MŁODZIEŻY

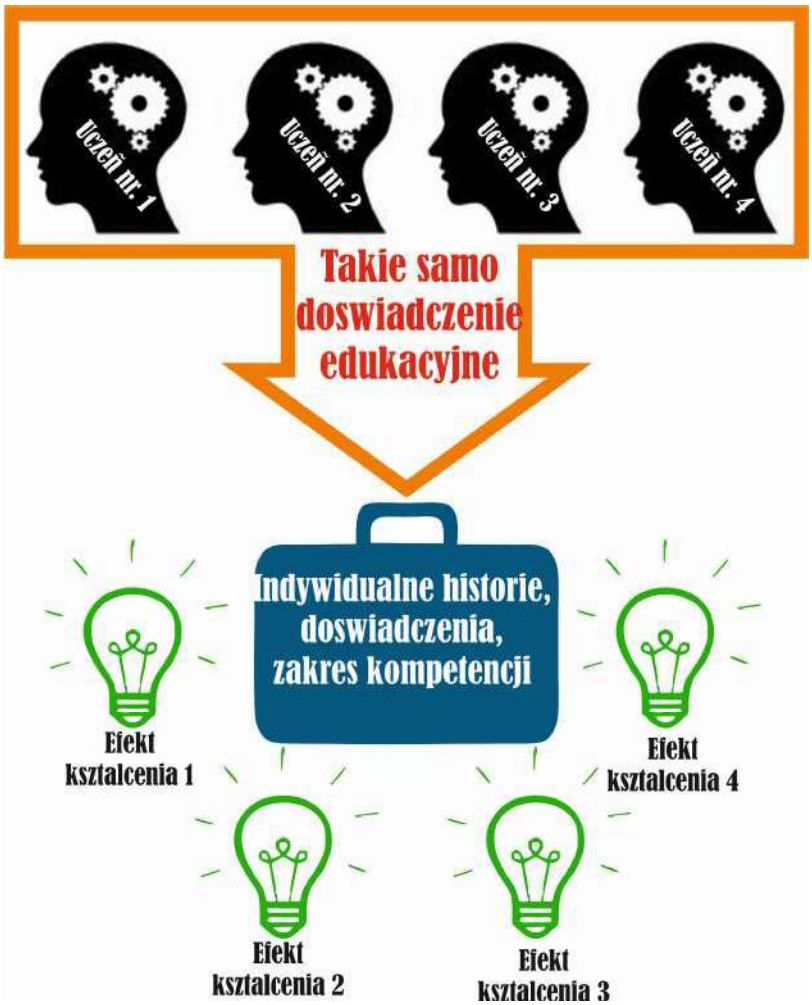
ROPOZNANIE KOMPETENCJI MIĘKKICH – NARZĘDZIA DEDYKOWANE MŁODZIEŻY

Edukacja pozaformalna jest typem edukacji, w którym kompetencje miękkie rozwijane są najskuteczniej. Jej metodologia oraz specyfika mogą przysporzyć problemów w rozpoznawaniu jej efektów, czy nawet skuteczności. Edukacja pozaformalna jest:

- celowa – działania są zdeterminowane przez cele edukacyjne, określane bezpośrednio przez ucznia/uczennicę
- zorganizowana – składa się z zaangażowanej grupy ludzi, programu oraz obowiązków
- ustrukturyzowana – każdy element działań służy ich celom, zaś kończą się one sprawozdaniem, ewaluacją i identyfikacją rezultatów procesu uczenia
- nieobowiązkowa – uczniowie sami decydują o uczestnictwie, kierując się wewnętrzną motywacją
- aktywna – działania zakładają praktykę, "robienie", czasami w formie aktywności fizycznej, testowania, popełniania błędów - uczenia się
- określona w czasie – zakończenie jest przewidziane i określone
- samosprawdzalna– uczniowie sami oceniają swoje osiągnięcia (brak stopni czy innych zewnętrznych form)
- rozpoznawana nieformalnie – brak w niej formalnie rozpoznawalnych certyfikatów, choć zawiera narzędzia do samooceny i ewaluacji.

Uwzględniając fakt, że edukacja pozaformalna zależy w znacznym stopniu od indywidualnego wkładu uczniów, ich motywacji, zaangażowania i poziomu

samoświadomości, jej wyniki mogą być trudniejsze. W rzeczywistości, takie samo działanie może wywoać szereg odmiennych rezultatów nauczania w grupie. Zjawisko to nazywane jest "**efektem czarnej skrzyni**", i wyjaśnia dlaczego grupa osób doświadczająca tego samego, nie uzyskuje identycznych kompetencji



Wspomniana niepewność indywidualnych efektów nauczania sprawia, że to nie nauczający powinien je oceniać. Zadanie to spada na samych uczących się, choć dopuszczalne jest korzystanie ze wsparcia i pomocy organizatorów nauczania. Kilka użytecznych narzędzi zostanie przedsawione w dalszej części tego poradnika.

Organizatorzy nauczani, w celu wsparcia procesu samooceny uczniów, powinni zawężyć zakres kompetencji i umiejętności możliwych do osiągnięcia poprzez przygotowanie opisu potencjalnych wyników nauczania. Uczniowie będą mogli porównać swoje wyniki i analizować je w kontekście poziomu ich osiągnięcia. Ze względu na to, że w odniesieniu do miękkich kompetencji trudno wskazać konkretne poziomy, "nauczający" powinni zaproponować pomocne działania i narzędzia.

YOUTHPASS

YOUTHPASS

Youthpass to jedno z najpopularniejszych narzędzi, znanych szczególnie dobrze uczestnikom programu Erasmus+. Pozwala on uczestnikom wszystkich projektów w ramach Erasmus+ (jak n.p. wymian młodzieżowych czy seminariów) na określanie i formułowanie swych wyników nauczania własnymi słowami, dzieląc je na 8 kategorii: kompetencje kluczowe dla trwającego całe życie procesu uczenia się, zdefiniowane w rekomendacjach instytucji Unii Europejskiej:

1. **Komunikowanie się w języku narodowym:** zdolność do wyrażania oraz interpretowania konceptów, myśli, uczuć, faktów I opinii, pisemnie I ustnie.

2. **Komunikowanie w języku obcym:** analogicznie do powyższego, z dodaniem sztuki mediacji (m.in. podsumowywanie, parafrazowanie, interpretowanie czy tłumaczenie) i międzykulturowego zrozumienia.

3. **Kompetencja w zakresie matematyki, nauk ścisłych i techiki:** praca z liczbami, pojęcie świata natury oraz możliwość zastosowania wiedzy i technologii do zapewniania identyfikowanych potrzeb (m.in. medycznych, komunikacyjnych, transportu).

4. **Kompetencje informatyczne:** pewne i krytyczne wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych do pracy, wypoczynku i komunikacji.

5. **Umiejętność uczenia się:** umiejętność efektywnego zarządzania uczeniem się, indywidualnie i w grupach.

6. **Kompetencje społeczne i obywatelskie:** zdolność do aktywnego i konstruktywnego udziału w życiu społecznym i pracowniczym, oraz aktywna i demokratyczna partycypacja, zwłaszcza w wielokulturowym społec-

7. Przedsiębiorczość: zdolność do wcielania pomysłów w życie, za pomocą kreatywności, innowacyjności i podejmowania ryzyka, oraz zdolność do planowania i zarządzania projektami.

8. Kultura ogólna: zdolność doceniania twórczego wyrażania idei poprzez muzykę, teatr, literature i inne formy sztuki.

Youthpass odnosi się do działań w ramach programu Erasmus+ (przy najmniej na chwilę obecną - luty 2017 r.), podczas których autorefleksja i samoocena mogą przyjąć formę indywidualnego pamiętnika, grup refleksyjnych, bezpośredniego feedbacku czy różnego rodzaju specjalnie do tego stworzonych gier dla autorefleksji.

ŹRÓDŁO:

www.youthpass.eu

PRZYDATNE LINKI:

card game: www.youthpass.eu/en/publications/card-game/

PRZYKŁADOWY FORMULARZ YOUTHPASS (na chwilę obecną dostępny tylko w języku angielskim:

European Commission

"Youth in Action" Programme

Youthpass

for European Voluntary Service

Magdalena Miller
born on **13/10/1985** in **Kopenhagen, Denmark**

participated as a volunteer in the project

Rainbow colours - Ecological development in Jena
in the host organisation **SALTO Training**
and Co-operation Resource Centre.

The activity took place from **15/05/2007**
to **14/05/2008** in **Jena, Germany**.

European Voluntary Service

Within the European "Youth in Action" Programme, European Voluntary Service offers young people an opportunity of taking part in a non-profit-making, unpaid activity for the benefit of the general public in a country other than their country of residence.
Through European Voluntary Service, young people contribute to social cohesion and solidarity and considerably enhance their personal, professional, and intercultural skills and competences.
Essential elements of European Voluntary Service are preparation and follow-up activities in the country of residence as well as ongoing pedagogical, personal, and task-related support like training activities in the host country.
European Voluntary Service is carried out in partnership between a young volunteer, an organisation in the country of residence, and an organisation in the host country. It lasts up to 12 months.
Offering the added value of a European dimension, European Voluntary Service is quality-checked regarding content criteria and implementation.

Frank Körten
Representative of the organisation

ŹRÓDŁO:

www.youthpass.eu

PASZPORT KOMPETENCJI

PASZPORT KOMPETENCJI

Kolejne narzędzie dostosowane do potrzeb młodzieży i rynku pracy to **Paszport Kompetencji** (comp-pass.org). Jest to uniwersalny certyfikat, stosowany do dokumentowania, oceniania i uprawomocniania kompetencji uzyskanych dzięki jakiemukolwiek doświadczeniu w obszarze edukacji pozaformalnej (wolontariat, inicjatywy lokalne, udział w kursach czy projektach młodzieżowych). Umożliwia on oficjalne rozpoznanie kompetencji młodzieży na rynku pracy i w systemie edukacji.

Paszport kompetencji definiuje blisko 60 kompetencji miękkich i precyzuje kiedy i w jakich warunkach można je uzyskać wyróżniając 5 poziomów zaawansowania. Wyszczególnia on konkretny zakres wiedzy, umiejętności i postaw, składających się na kompetencje. Użytkownicy nie opisują kompetencji własnymi słowami, lecz porównują się do określonych elementów i poziomów zaawansowania (zgodnych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji) w zdobywaniu kompetencji. Następnie samoocena jest konfrontowana z feedbackiem ze strony organizatorów nauczania w formie konsultacji online, dostępnych na portalu. Kompetencje dzielą się na 4 kategorie: osobiste, społeczne, zarządzania i praktyczne.

OSOBISTE

INICJATYWA

Ewaluacja, wybór oraz działanie przy pomocy różnych metod i strategii w celu rozwiązania problemów i realizacji celów, zanim ktoś to zleci bądź poprosi o to.

ASERTYWNOŚĆ

Zachowanie umożliwiające osobie działanie we własnym interesie, dbanie o własne potrzeby bez zbędnego niepokoju, swobodne wyrażanie szczerych uczuć oraz prawo do zachowania praw osobistych bez naruszania praw innych.

NAUKA UCZENIA SIĘ

Zdolność, planowania, monitorowania, ewaluacji i kontroli własnego procesu uczenia się .

SAMOROZWÓJ

Modelowanie i stymulowanie osobistego wzrostu, poszukiwanie możliwości uczenia się, samoocena -identyfikowanie swoich mocnych i słabych stron, planowanie sposobów ulepszenia na przyszłość.

KRYTYCZNE MYŚLENIE

Obiektywne uzasadnianie oraz analiza kwestii, służące składaniu oświadczeń oraz kształtowaniu opinii.

OSOBISTE OKREŚLANIE CELÓW

Umiejętność stawiania sobie celów możliwych do osiągnięcia dzięki dostępnym zasobom i pracy w przewidywanych ramach czasowych.

AUTONOMIA, NIEZALEŻNOŚĆ

Umiejętność jednostek do podejmowania własnych decyzji oraz ponoszenia za nie odpowiedzialności.

INTELIGENCJA EMOCJONALNA

Zdolność do konstruktywnego kontrolowania oraz filtrowania emocji.

KREATYWNOŚĆ

Stwarzanie nowych i wartościowych pomysłów służących ulepszaniu lub rozwojowi nowych: procesów, metod, systemów, usług czy produktów.

WYRAŻANIE SIEBIE

Zdolność do konstruktywnego kontrolowania oraz filtrowania emocji.

AUTOMOTYWACJA

Płynąca z wewnątrz siebie zachęta do pozostania skupionym i zaangażowanym w realizację zadania.

ODPORNOŚĆ NA STRES

Radzenie sobie ze stresem w sposób akceptowalny przez innych.

ELASTYCZNOŚĆ OSOBISTA

Modyfikowanie swojego podejścia w dążeniu do realizacji celów, otwartość na zmiany i nowe informacje, zmienne warunki czy nieprzewidziane przeszkody.

SPOŁECZNE

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

Branie pod uwagę oraz bycie świadomym potencjalnych konsekwencji działań.

ŚWIADOMOŚĆ PRAW CZŁOWIEKA

Identyfikowanie, podkreślanie oraz rozwijanie odpowiedzi na wyzwania związane z prawami człowieka, wraz z promocją równości, godności, i szacunku w społeczności lokalnej i na świecie.

ŚWIADOMOŚĆ KULTUROWA

Rozumienie norm, wartości i symboli różnych grup, ich wpływu na zachowania oraz stałe wyrażanie własnej kultury.

PRACA ZESPOŁOWA

Przyczynianie się w pełni do wysiłku zespołu oraz integralne uczestnictwo w płynnym kierowaniu grupą, nie koniecznie przyjmując pozycję lidera.

AKTYWNE SŁUCHANIE

Odgrywanie ważnej, odpowiedzialne i aktywnej roli w lokalnej grupie i społeczeństwie.

EWALUACJA

Planowanie i przeprowadzanie ewaluacji: obserwowanie, gromadzenie danych, stawianie odpowiednich wniosków i znajdowanie rekomendacji dla zadań i ludzi.

KONSTRUKTYWNY FEEDBACK

Zdolność do udzielania oraz przyjmowania konstruktywnego feedbacku oraz planowania samorozwoju.

KOMPETENCJE OBYWATELSKIE

Przyjmowanie odpowiedzialnej roli i aktywne uczestnictwo w życiu grupy i społeczeństwa.

BUDOWANIE RELACJI

Łatwość nawiązywania kontaktów, rozwój oraz podtrzymywanie sieci kontaktów, dzięki którym możemy uzyskać pomoc, informacje, oraz dostęp do innych.

NEGOCJOWANIE

Uwzględnianie alternatyw i innych stanowisk w osiąganiu rezultatów zyskujących poparcie i akceptację wszystkich stron.

KOMUNIKACJA

Umiejętność efektywnego i adekwatnego przekazywania informacji innym.

ŚWIADOMOŚĆ HISTORYCZNA

Umiejętność dostrzegania powiązań między historycznym tłem oraz doświadczeniami społeczeństw a aktualnymi politycznymi, społecznymi i międzyludzkimi relacjami.

DZIAŁANIE W MIĘDZYKULTUROWYM ŚRODOWISKU

Zdolność do efektywnego funkcjonowania w wielokulturowym środowisku.

PRZEMAWIANIE PUBLICZNE, PREZENTACJA

Umiejętność komunikowania tez/informacji w sposób dostosowany do odbiorców i okoliczności przy użyciu różnorodnych metod oraz komunikacji werbalnej i niewerbalnej.

ZARZĄDZANIE

ORGANIZACJA I ZARZĄDZANIE

Zarządzanie sobą i innymi umożliwiające osiąganie celów, ustalanie priorytetów oraz efektywną alokacęi czasu i zasobów.

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI

Rozwijanie zasobów oraz (finansowe) wprowadzanie w życie planów i projektów.

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ

Ułatwienie wdrażania i akceptacji zmian w przedsiębiorstwie, zachęcanie do przekraczania granic.

ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM

Przewidywanie i podejmowanie kroków w celu uniknięcia przeciwstawnych konfrontacji. Zarządzanie i rozwiązywanie konfliktów i sporów w sposób konstruktywny.

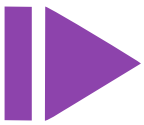
ZARZĄDZANIE CZASEM

Zdolność planowania i kontrolowania sposobu spędzania czasu, umożliwiającego efektywne osiąganie zamierzonych celów.

PLANOWANIE STRATEGICZNIE

Możliwość ustalania długoterminowych celów, analizowania mocnych i słabych stron, możliwości i zagrożeń; generowanie pomysłów w oparciu o analizę środowiska

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ



Aktywne poszukiwanie oraz identyfikowanie możliwości rozwoju i wprowadzania w życie nowych pomysłów i projektów.

ZARZĄDZANIE PROJEKTEM

Rozwijanie i koordynowanie projektów oraz realizowanie dzięki nim celów organizacji.

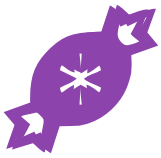
PODEJMOWANIE DECYZJI

Rozwijanie odpowiednich rozwiązań, w oparciu o odpowiednią analizę wszystkich czynników.

KOMPETENCJE ANALITYCZNE

Wysnuwanie logicznych wniosków, przewidywanie przeszkód, uwzględnianie różnorodnych perspektyw podczas podejmowania decyzji.

MOTYWOWANIE



Umiejętność efektywnej mobilizacji członków zespołu, poprzez dobór najlepszych technik do ich potrzeb i kwalifikacji.

UŁATWIANIE

Wykorzystywanie umiejętności członków grupy do wspomagania ich w osiąganiu założonych celów.

PERSWAZJA

Zdolność do przekonywania czy perswadowania innym racji w celu wsparcia idei, programu bądź kierunku.

COACHING

Dostarczanie wskazówek, motywacji i informacji zwrotnej dla wsparcia innych w realizowaniu zadań oraz rozwiązywaniu problemów.

ZARZĄDZANIE GRUPĄ

Koordynowanie dostępnych zasobów ludzkich koncentrując się na celu.

KOORDYNOWANIE

Łączenie różnych procesy w celu ich dostosowania do osiągnięcia wspólnego celu.

PRZYWÓDZTWO

Utrzymywanie priorytetu wizji grupowej i wartości podczas podejmowania decyzji i działań, prowadzących do wspólnego celu.

PRAKTYCZNE

KOMPETENCJE MEDIALNE

Świadomość i umiejętność rozumienia, czytania i operowania w ramach różnych mediów.

KOMPETENCJE INFORMATYCZNE

Rozpoznawanie, kiedy informacja jest wymagana i umiejętność lokalizowania, oceny i efektywnego wykorzystania jej.

SZTUKA

Rozwój umiejętności, wiedzy i postaw istotnych dla poszczególnych wzrokowych, słuchowych i kinestetycznych znaków i symboli.

FOTOGRAFIA

Umiejętności, wiedza i postawy istotne dla fotografii.

TOWRZENIE FILMÓW

Umiejętności, wiedza i postawy istotne dla znaków i symboli kinestetycznych.

ANALIZA DANYCH

Szukanie i zgromadzenie oraz syntezowanie informacji pochodzących z różnorodnych stron i źródeł w obiektywny i bezinteresowny sposób w celu uzyskania wniosku, opinii, celu.

IT

Używanie i tworzenie nowych narzędzi IT na potrzeby rozwiązywania problemów i realizowania zadań.

MUZYKA

Efektywne i kreatywne wyrażanie emocji za pomocą muzyki.

PISANIE

Efektywne i kreatywne wyrażanie emocji za pomocą różnorodnych form pisanych.

ŹRÓDŁO:

www.comp-pass.org

PORTFOLIO PRACOWNIKA MŁODZIEŻOWEGO RADY EUROPY

PORTFOLIO PRACOWNIKA MŁODZIEŻOWEGO RADY

Kolejne narzędzie promowane przez Radę Europy dedykowane jest pracownikom młodzieżowym i liderom młodzieżowym. Jest to narzędzie online służące jakościowemu rozwojowi pracy z młodzieżą w Europie, oparte na samoocenie kompetencji przez pracowników młodzieżowych, które dostarcza ram kompetencji, które młodzież może rozwinąć. Portfolio Pracownika Młodzieżowego Rady Europy wskazuje 8 funkcji (ról) pracownika młodzieżowego oraz identyfikuje konkretne kompetencje:

ROLA PRACOWNIKA MŁODZIEŻOWEGO	KOMPETENCJE PRACOWNIKA MŁODZIEŻOWEGO
1. Odpowiada na potrzeby i aspiracje młodych ludzi	1.1. Buduje pozytywne, wolne od oceny relacje z młodzieżą 1.2. Rozumie kontekst społeczny życia młodych ludzi. 1.3 Angażuje młodzież w planowanie, realizowanie oraz ewaluację pracy z młodymi ludźmi, używając metod partycypacyjnych. 1.4. Traktuje młodych ludzi jak równych partnerów. 1.5. Wykazuje się otwartością w trakcie rozmów z młodzieżą na tematy osobiste i emocjonalne, pojawiających się w kontekście pracy z młodzieżą. 1.6. Jest odpowiedzialny za to, że działania praktyczne przez niego podejmowane odzwierciedlają potrzeby i aspiracje młodych ludzi.
2. Zapewnia możliwości uczenia się dla młodych ludzi	2.1. Wspiera młodych ludzi w określaniu ich celów, upodobań do oraz stylów uczenia się, uwzględniając wszelkie indywidualne potrzeby. 2.2. Tworzy bezpieczne, motywujące i włączające wszystkich środowisko uczenia się dla jednostek i grup. 2.3. Używa szeregu metod edukacyjnych, szczególnie tych, które rozwijają kreatywność oraz zwiększają motywację do nauki. 2.4. Dostarcza młodym ludziom odpowiednich wskazówek i informacji zwrotnej (feedbacku) 2.5. Informuje młodych ludzi o możliwościach uczenia się i pomaga im w efektywnym wykorzystaniu ich.

3. Wspiera, pomaga i współtowarzyszy młodym ludziom w odnajdywaniu sensu we współczesnym społeczeństwie

- 3.1. Wspiera młodych ludzi w odnalezieniu własnej roli w grupie i społeczeństwie oraz wzięciu za nią pełnej odpowiedzialności.
- 3.2. Wspiera młodych ludzi w określaniu celów, rozwijaniu strategii oraz organizowaniu indywidualnej i grupowej akcji mającej na celu zmianę społeczną.
- 3.3 Wspiera młodych ludzi w rozwijaniu krytycznego myślenia, oraz zrozumienia relacji władza-społeczeństwo: tego, jak oba systemy (społeczny i polityczny) działają, oraz jaki mogą mieć wpływ na nich.
- 3.4. Wspiera rozwój kompetencji i pewności siebie młodych ludzi.

4. Wspiera młodych ludzi w aktywnym i konstruktywnym mierzeniu się z wielokulturowością

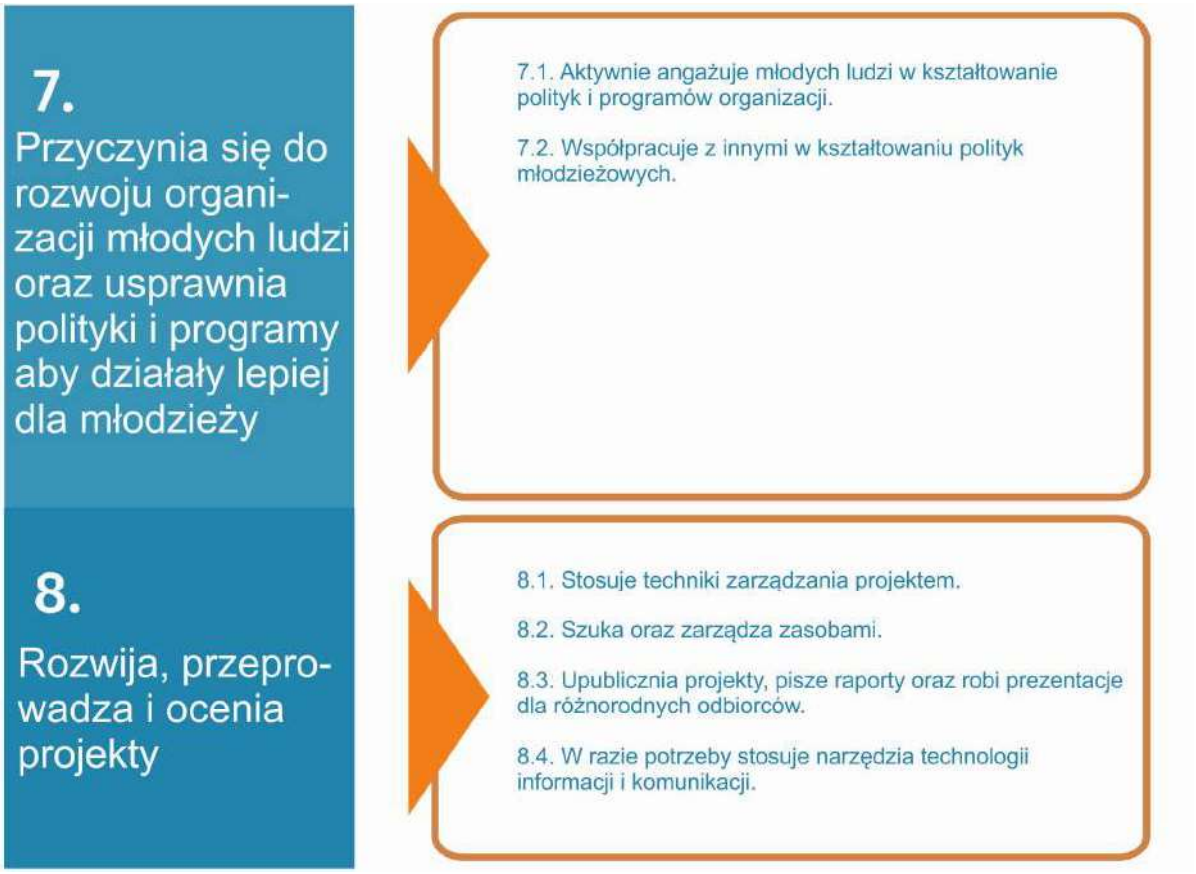
- 4.1. Wspiera młodych ludzi w zdobywaniu kompetencji międzykulturowych.
- 4.2. Promuje interakcje między młodzieżą posiadającą różnorodne doświadczenia we własnym państwie i za granicą, aby mogły one nawzajem poznawać inne państwa, konteksty kulturowe, wierzenia polityczne, religie i tak dalej.
- 4.3. Kreatywnie pracuje nad i z konfliktami, dążąc do ich konstruktywnego rozwiązania.
- 4.4. Aktywnie angażuje młodych ludzi z różnorodnym bagażem doświadczeń i tożsamością w działania pracy młodzieżowej.

5. Aktywnie przeprowadza ewaluację dla usprawnienia jakości pracy z młodzieżą

- 5.1. Angażuje młodych ludzi w planowanie i organizowanie ewaluacji.
- 5.2. Planuje i stosuje szereg partycypacyjnych metod ewaluacji.
- 5.3. Używa rezultatów ewaluacji do usprawnienia pracy.
- 5.4. Pozostaje na bieżąco z najnowszymi badaniami dotyczącymi sytuacji i potrzeb młodych ludzi.

6. Wspiera wspólne uczenie się w grupach

- 6.1. Przeprowadza aktywną ewaluację wraz z członkami zespołu, wykorzystując rezultaty do usprawnienia pracy.
- 6.2. Zgłasza zapotrzebowanie na oraz udziela feedbacku zespołowi.
- 6.3. Dzieli się istotnymi informacjami i doświadczeniami z pracy młodzieżowej z członkami zespołu.



ŹRÓDŁO:

www.coe.int/en/web/youth-portfolio

EUROPASS — CV

EUROPASS — CV

Kolejnym instrumentem stworzonym z myślą o młodych ludziach jest Europass, w którym nacisk położony został na kompetencje miękkie oraz praktyczne. W jego skład wchodzą: Europass CV, Portfolio Językowe, Mobilność, Suplement do Dyplomu Wyższej Edukacji i Suplement do certyfikatów edukacji zawodowej (VET). Co więcej, Centra Europass w państwach UE monitorują europejski rynek pracy oraz stale rozwijają wytyczne i zestawy instrumentów dla użytkowników Europassa, aby pomóc im w adaptacji do obserwowanych na rynku zmian.

Według najnowszych opinii, kompetencje przyszłości, które zostaną najbardziej docenione w 2020 r. w porównaniu z 2015 r to:

w 2020

1. Kompleksowe rozwiązywanie problemów
2. Krytyczne myślenie
3. Kreatywność
4. Zarządzanie ludźmi
5. Koordynacja z innymi
6. Inteligencja emocjonalna
7. Osądzanie i podejmowanie decyzji
8. Orientacja usługi
9. Negocjowanie
10. Elastyczność poznawcza

w 2015

1. Kompleksowe rozwiązywanie problemów
2. Koordynacja z innymi
3. Zarządzanie ludźmi
4. Krytyczne myślenie
5. Negocjowanie
6. Kontrola jakości
7. Orientacja usługi
8. Osądzanie i podejmowanie decyzji
9. Aktywne słuchanie
10. Kreatywność

ŹRÓDŁO:

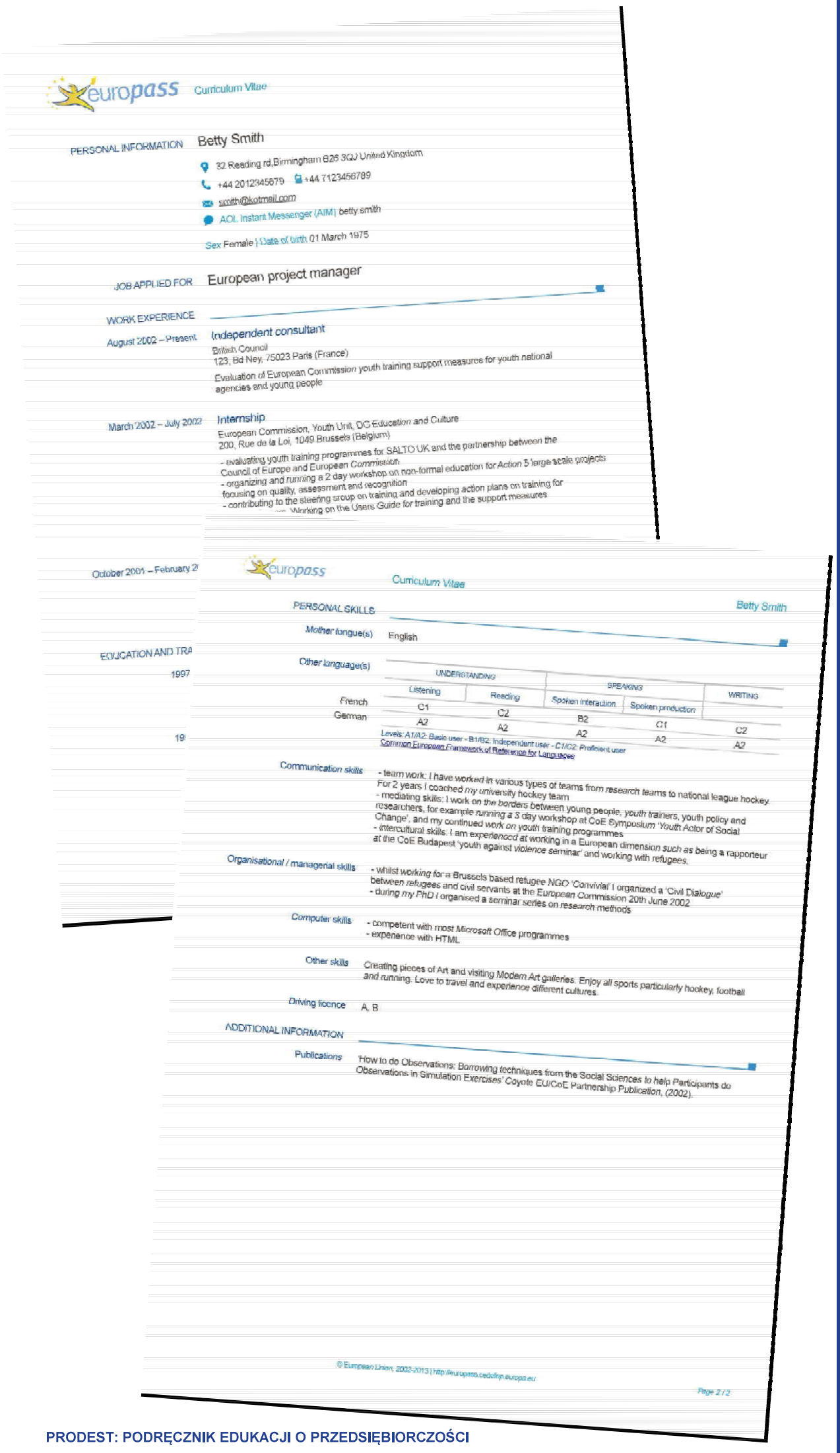
Raport o przyszłości pracy, World Economic Forum, 2015

Jendą z najistotniejszych zmian stanie się awans kreatywności do listy trzech najbardziej przydatnych cech dla wszystkich pracowników. Ludzka kreatywność, myślenie abstrakcyjne, wychodzące poza systemy i ograniczenia to czynniki różnicujące nas od robotów, które w przyszłości mogą zmniejszyć zapotrzebowanie na siłę roboczą. Aby skorzystać ze zmian technologicznych, pracownicy będą musieli nauczyć się, jak wcielić je do codziennego życia zawodowego. Rozwiązywanie problemów wciąż będzie dominowało na liście, wraz z dziś ważnym, krytycznym myśleniem. W oparciu o analizę dużych zbiorów danych (big data) i stałą analizę, ludzka zdolność do zrozumienia problemów będzie wspierana przez umiejętność krytycznego oceniania ich źródła, oceny uprzedzeń, porównania i kontrastowania ich w sposób twórczy i krytyczny. Kompetencje, takie jak negocjacje i elastyczność, wciąż wysoko w liście z 2015 r., zaczną tracić na znaczeniu. Nie oznacza to, że staną się mniej znaczące w interpersonalnych i społecznych stosunkach w pracy, lecz że rosnąca popularność maszyn, wykorzystujących big data, umożliwi im podejmowanie decyzji dla nas. Podobnie aktywne słuchanie, uważane za podstawową umiejętność dzisiaj, zniknie całkowicie z listy, będąc zastąpione szerszą kompetencją - inteligencją emocjonalną.

Wszystkie rodzaje kompetencji zebrane w bardziej lub mniej dokładnych typologiach mogą być prezentowane przez młodzież i uznawane w wybranych narzędziach przy współwystępujących: samoświadomości, świadomej, dokładnej i głębokiej samoocenie oraz wsparciu ze strony organizatorów zajęć edukacyjnych.

PRZYDATNE LINKI:

http://europass.cedefop.europa.eu



europass Curriculum Vitae

PERSONAL INFORMATION Betty Smith

32 Reading rd,Birmingham B26 3QJ United Kingdom
+44 2012345679 +44 7123456789
smith@hotmail.com
AOL Instant Messenger (AIM) betty.smith
Sex Female | Date of birth 01 March 1975

JOB APPLIED FOR European project manager

WORK EXPERIENCE

August 2002 – Present Independent consultant
British Council
123, Bd Ney, 75023 Paris (France)
Evaluation of European Commission youth training support measures for youth national agencies and young people

March 2002 – July 2002 Internship
European Commission, Youth Unit, DG Education and Culture
200, Rue de la Loi, 1049 Brussels (Belgium)
- evaluating youth training programmes for SALTO UK and the partnership between the Council of Europe and European Commission
- organizing and running a 2 day workshop on non-formal education for Action 5 large scale projects focusing on quality, assessment and recognition
- contributing to the steering group on training and developing action plans on training for
- Working on the Users Guide for training and the support measures

October 2001 – February 2

europass Curriculum Vitae

Betty Smith

PERSONAL SKILLS

Mother tongue(s) English

Other language(s)

	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
French	C1	C2	B2	C1	C2
German	A2	A2	A2	A2	A2

Levels: A1/A2: Basic user - B1/B2: Independent user - C1/C2: Proficient user
Common European Framework of Reference for Languages

Communication skills
- team work: I have worked in various types of teams from research teams to national league hockey. For 2 years I coached my university hockey team
- mediating skills: I work on the borders between young people, youth trainers, youth policy and researchers, for example running a 3 day workshop at CoE Symposium 'Youth Actor of Social Change', and my continued work on youth training programmes
- intercultural skills: I am experienced at working in a European dimension such as being a rapporteur at the CoE Budapest 'youth against violence seminar' and working with refugees.

Organisational / managerial skills
- whilst working for a Brussels based refugee NGO 'Convivial' I organized a 'Civil Dialogue' between refugees and civil servants at the European Commission 20th June 2002
- during my PhD I organised a seminar series on research methods

Computer skills
- competent with most Microsoft Office programmes
- experience with HTML

Other skills Creating pieces of Art and visiting Modern Art galleries. Enjoy all sports particularly hockey, football and running. Love to travel and experience different cultures.

Driving licence A, B

ADDITIONAL INFORMATION

Publications 'How to do Observations; Borrowing techniques from the Social Sciences to help Participants do Observations in Simulation Exercises' Coyote EU/CoE Partnership Publication, (2002).

© European Union, 2002-2013 | http://europass.cedefop.europa.eu

Page 2 / 2

JAK MIERZYĆ KOMPETEN-CJE MIĘKKIE?

JAK MIERZYĆ KOMPETENCJE MIĘKKIE?

Kompetencje są stopniowe, możliwe do opracowania i mierzalne. Jako, że składają się one z wiedzy, umiejętności i postaw, każdy element może być osobno mierzony w skali konkretnymi wymiarami uczenia się. Wyróżniamy wymiary: poznawczy (wiedza), psychomotoryczny (umiejętności) i afektywny (postawy).

Wymiar poznawczy można rozwinąć do 6 poziomów: prostego - "wiedza": o faktach, teoriach, pochodząca z gotowego materiału; następnie "interpretowanie", zrozumienie i umiejętność przekazania wiedzy innym; zastosowanie wiedzy w innych kontekstach czy rozwiązywanie problemów w praktyce, które należą do kolejnego etapu analizowania zawartości, są już dość zaawansowane (w matematyce to np. przeprowadzenie dowodu); następnie pojawia się syntezowanie z nowymi elementami, wyzwalające kreatywność, dzięki której nowe teorie/syntezy mogą powstać! Najwyższy poziom wymiaru poznawczego wprowadza kolejny element praktyczny: ocenianie – podejmowanie decyzji w oparciu o głęboką i dokładną analizę wiedzy w odniesieniu do innych dyscyplin i analiz. Zawiera on również świadomość o granicach wiedzy – ograniczeniach zrozumiałych teorii.

Wymiar psychomotoryczny dzieli się na 5 poziomów zrozumienia. Rozwój umiejętności przebiega dość intuicyjnie: początkowo naśladujemy umiejętność obserwowaną u innych a następnie sami ją wykonujemy, bez patrzenia na innych. Kiedy jesteśmy gotowi do wykonywania umiejętności bez początkowego źródła i nadzoru, uczymy się jak połączyć ją z innymi posiadanymi umiejętnościami, do czasu aż stanie się ona naturalnym nawykiem rozpoczynanym automatycznie.

Wymiar afektywny, obejmuje: od biernego otrzymywania, poprzez pozytywne reagowanie, przestrzeganie, identyfikowanie, aż do całkowitego zaangażowania w internalizację wartości.

Sposoby określania każdego poziomu pojęć są opisane w poniższej tabeli:

POZIOMY UCZENIA SIĘ:

WYMIAR POZNAWCZY

WIEDZA: rozpoznanie i zapamiętanie faktów i szczegółów

PRZYKŁADY: defniniowanie, opis, wypisywanie, określanie

ZROZUMIENIE (POJĘCIE): interpretowanie, tłumaczenie, podsumowywanie i parafrazowanie informacji

PRZYKŁADY: konwertowanie, dedukcja, przepisywanie

ZASTOSOWANIE: przetwarzanie informacji w sytuacji innej niż pierwotny kontekst uczenia się

PRZYKŁADY: wykazanie, odnoszenie, produkowanie

ANALIZA: dzielenie całości na części, wyjaśnianie związków między elementami

PRZYKŁADY: Tworzenie: diagramu, zarysu, zilustrowania

SYNTEZA: łączenie elementów w celu utworzenia nowej jednostki odmiennej od oryginału

PRZYKŁADY: kompilowanie, komponowanie, projektowanie

OCENA: podejmowanie decyzji, ocenianie bądź selekcja na podstawie kryteriów racjonalnego uzasadninia

PRZYKŁADY: porównywanie, kontrastowanie, uzasadnianie, podsumowywanie

WYMIAR PSYCHOMOTORYCZNY

NAŚLADOWANIE: obserwowanie umiejęności i próba powtórzenia jej

MANIPULACJA: wykonywanie umiejętności raczej przy isnstruktażu niż naśladownictwie innych

PRECYZJA: powtarzanie umiejętnośco z precyzją, proporcją i dokładnością, zazwyczaj wykonywane niezależnie od oryginalnych źródeł

ARTYKULACJA: spójne i harmonijne łączenie więcej niż jednej umiejętności w określonej kolejności

NATURALIZACJA: wykonywanie jednej lub kilku umiejętności z łatwością; wymaga ograniczonego wysiłku fizycznego lub umysłowego

WYMIAR AFEKTYWNY

POZIOMY UCZENIA SIĘ:

OTRZYMYWANIE:
bierne słuchanie, uczestnictwo

PRZYKŁADY:
pytanie, nazywanie

REAGOWANIE:
spełnianie oczekiwań, wykazywanie zainteresowania

PRZYKŁADY:
odpowiadanie, powtarzanie

WARTOŚCIOWANIE:
wykazywanie zachowania zgodnego z jednym przekonaniem bądź postawą, niewymuszona zgodność

PRZYKŁADY:
uzupełnianie, wyjaśnianie, uzasadnianie

ORGANIZOWANIE:
przywiązanie do grupy wartości reprezentowanych w danym zachowaniu

PRZYKŁADY:
integrowanie, przestrzeganie

CHARAKTERYZOWANIE:
spójność całkowitego zachowania ze zinternalizowanymi wartościami

PRZYKŁADY:
kwalifikowanie, modyfikowanie, wykonywanie

ŹRÓDŁA:

Przegląd oparty na: Bloom, *Taxonomy of Educational Objectives. Handbook I:* Dave, *Developing and Writing Behavioral Objectives;* i Krathwohl, Bloom, oraz Masia, *Taxonomy of Educational Objectives. Handbook II.* Dostępny na: http://www.instruction.greenriver.edu/avery/faculty/pres/tesol04/comptetencies3.html

Powyższa typologia odpowiada Europejskim Ramom Kwalifikacji (8 poziomów), zgodnym z Ramami Kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, oraz ich adaptacji, stworzonej na potrzeby Paszportu Kompetencji (comp-pass.org):

PRZYDATNE LINKI:

Ramy Kwalifikacji Europejskiego Obszaru Edukacji:

ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page)

POZIOMY KOMPETENCJI - GENERALNY OPIS

	WIEDZA: WIEDZA DOTYCZĄCA FAKTÓW I TEORII	UMIEJĘTNOŚCI: ZDOLNOŚCI POZNAWCZE I PRAKTYCZNE	POSTAWY: GOTOWOŚĆ DO PODJĘCIA DZIAŁAŃ
1	Wiedza ogólna	Podstawowe umiejętności, niezbędne do wykonania łatwego zadania	Gotowość do podjęcia się prostych zadań pod nadzorem, w znanym otoczeniu
2	Wiedza ogólna w stosownej dziedzinie	Podstawowe umiejętności użycia informacji niezbędnej do wykonania łatwego zadania i rozwiązania problemu przy użyciu istniejących narzędzi	Gotowość do podjęcia się zadań przy pomocy innych ludzi
3	Wiedza ogólna o faktach, zasadach, procesach i warunkach w stosownej dziedzinie	Umiejętność wyszukiwania i używania metod do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów	Gotowość do samodzielnej realizacji zadań oraz brania za nie odpowiedzialności, oraz zdolność dostosowania własnego zachowania
4	Wiedza o faktach i teoriach w stosownej dziedzinie w kontekście innych dziedzin	Umiejętność znajdowania i tworzenia rozwiązań problemów i realizacji zadań	Gotowość do samodzielnej organizacji pracy własnej i innych w znanym środowisku
5	Obszerna i specjalistyczna wiedza o faktach i teoriach w stosownej dziedzinie oraz świadomość jej ograniczeń	Umiejętność tworzenia rozwiązań dla nietypowych problemów i zadań	Gotowość do samodzielnej organizacji pracy własnej i innych w nieprzewidywalnych warunkach

Poprzez dopasowanie którejkolwiek kompetencji do tych ogólnych opisów jesteśmy w stanie ocenić początkowy poziom kompetencji oraz przewidzieć jej rozwój.

Na przykład kompetencję samorozwoju można opisać następująco:

SAMOROZWÓJ — KOMPETENCJE OSOBISTE

DEFINICJA: *Modelowanie i stymulowanie wzrostu osobistego, poszukiwanie możliwości uczenia się, samoocena - identyfikowanie mocnych i słabych stron oraz planowanie działań na rzecz udoskonalenia.*

POZIOM 1	POZIOM 2	POZIOM 3	POZIOM 4	POZIOM 5
UMIEJĘTNOŚCI:				
zdolność do określenia mocnych i słabych stron opierając się na ocenie własnej skuteczności i wskazówkach innych	użycie prostych metod/ doświadczeń do analizy własnych umiejętności, samooceny i oceny własnej skuteczności w celu określenia obszarów rozwoju i wyznaczania celów rozwoju	zdolność do uczciwej i obiektywnej oceny własnej skuteczności w celu określenia obszarów rozwoju, wyznaczania celów rozwoju i ich realizacji	zdolność do uczciwej i obiektywnej oceny własnej skuteczności w celu określenia obszarów rozwoju, poszukiwania formalnych i nieformalnych możliwości rozwoju i ich konsekwentna realizacja	zdolność do uczciwej i obiektywnej oceny własnej skuteczności w celu określenia obszarów rozwoju, poszukiwania formalnych i nieformalnych możliwości rozwoju i ich konsekwentna realizacja, nawet w trudnych warunkach

POZIOM 1	POZIOM 2	POZIOM 3	POZIOM 4	POZIOM 5
WIEDZA:				
ogólna samoświadomość	ogólna wiedza o własnych zdolnościach i cechach charakteru	wiedza o dostępnych różnorodnych metodach samorozwoju, zawierających samoocenę, ewalucję, informację zwrotną (feedback) i inne	głęboka wiedza na temat różnorodnych metod samorozwoju w kontekście psychologii zarządzania bądź innych istotnych obszarów	głęboka wiedza na temat różnorodnych metod samorozwoju, połączonych ze specjalistyczną wiedzą z psychologii zarządzania bądź innych istotnych obszarów
POZIOM 1	**POZIOM 2**	**POZIOM 3**	**POZIOM 4**	**POZIOM 5**
POSTAWY:				
chęć poznania własnych słabych i mocnych stron, podstawowa samokrytyka	gotowość do podjęcia wysiłku samoudoskonalenia w oparrciu o samoocenę i informację zwrotną od innych	gotowość i otwarcie na zastosowanie wniosków z informacji zwrotnej od innych i własnej samooceny	gotowość i otwarcie na podejmowanie ryzyka, poszukiwanie możliwości uczenia się, eksperymentowanie i uczenie się, z zastosowaniem wniosków z informacji zwrotnej od innych,	Wytrwałość i determinacja do uczenia się ze wszystkich doświadczeń,, realizacja celów rozwoju, podejmowanie ryzyka, zastosowanie wniosków z informacji zwrotnej od innych i samoocena w ramach logicznego planu samorozwoju

Nauka nazywania kompetencji powinna iść w parze ze wzrostem świadomości o następujących po sobie etapach rozwoju kompetencji.

Przeanalizujmy teraz jeszcze jeden przykład kompetencji— przedsiębiorczość:

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

ZARZĄDZANIE

DEFINICJA: *Aktywne szukanie i identyfikowanie możliwości rozwoju i wprowadzania w życie nowych pomysłów i projektów.*

POZIOM 1	POZIOM 2	POZIOM 3	POZIOM 4	POZIOM 5
UMIEJĘTNOŚCI:				
umiejętność podjęcia pewnych działań na rzecz realizacji pomysłu	umiejętność podjęcia działań na rzecz realizacji własnego pomysłu	umiejętność realizacji własnych pomysłów przy użyciu znanych metod	umiejętność realizacji własnych pomysłów wybierając, dostosowując i tworząc nowe metody	umiejętność realizacji własnych pomysłów w autonomicznie wybrany sposób kreowania innowacyjnych rozwiązań
POZIOM 1	**POZIOM 2**	**POZIOM 3**	**POZIOM 4**	**POZIOM 5**
WIEDZA:				
wiedza ogólna	wiedza ogólna o ekonomii (i innych pokrewnych dziedzinach)	wiedza o ekonomii (i innych pokrewnych dziedzinach) oraz o mechanizmach i etyce w biznesie	dokładna wiedza o ekonomii (i innych pokrewnych dziedzinach) oraz o mechanizmach i etyce w biznesie w stosunku do innych dziedzin	specjalistyczna wiedza o ekonomii (i innych pokrewnych dziedzinach) oraz o mechanizmach i etyce w biznesie oraz wiedza o ich ograniczeniach
POZIOM 1	**POZIOM 2**	**POZIOM 3**	**POZIOM 4**	**POZIOM 5**
POSTAWY:				
inicjatywa do generowania pomysłów	aktywnosć w realizowaniu pomysłów dla celu rozwoju zawodowego i osobistego	niezależno;ść w realizowaniu pomysłów wspierajacych rozwój zawodowy i osobisty	motywacja do wzięcia odpowiedzialności za realizację innowacyjnych pomysłów mająca na celu wsparcie rozwoju zawodowego i osobistego	determinacja do podjęcia ryzyka dla realizacji pomysłów s celu wsparcia rozwoju zawodowego i osobistego

POMIAR I RAMY KOMPETENCJI SIE

POMIAR I RAMY KOMPETENCJI SIE

Już ponad 10 lat temu Komisja Europejska uznała przejawianie inicjatywy oraz przedsiębiorczość (z ang. sense of initiative and entrepreneurship SIE) za jedną z 8 kompetencji kluczowych dla społeczeństwa opartego na wiedzy.

Znajduje to odzwierciedlenie w Youthpassie, oraz innych narzędziach do rozpoznawania dedykowanych młodzierzy. W ramach Youthpass definiuje się je jako:

DEFINICJA:

Przejawianie inicjatywy oraz przedsiębiorczość odnosi się do zdolności jednostek do wprowadzania pomysłów w życie. W procesie dążenia do osiągnięcia zamierzonych celów pomocne są kreatywność, innowacja, podejmowanie ryzyka oraz umiejętność planowania i zarządzania projektami. Realnie przekłada się to na codzienne życie w domu i społeczeństwie oraz pracę jednostek, stających się bardziej świadomych kontekstu swej pracy oraz zdolnych do korzystania z dostępnych możliwości. Tworzy to fundament dla zdobywania pogłębionej wiedzy i umiejętności dla chętnych podejmowania czy angażowania się w społeczną i ekonomiczną działalność. Świadomość wartości etycznych oraz promowanie dobrego zarządzania dopełniają definicji kompetencji przejawiania inicjatywy i przedsiębiorczości.

W kontekście ram odniesienia Komisjii Europejskiej, przedsiębiorczość rozumiana jest jako transwersalna kompetencja kluczowa, możliwa do przyswojenia przez jednostki i grupy, w tym istniejące organizacje, we wszystkich sferach życia.

Definiuje się ją następująco:

DEFINICJA:

Przedsiębiorczość to działanie w obliczu możliwości i pomysłów oraz nadawanie im wartości dostępnej dla innych. Stworzona wartość może być: finansowa, kulturalna lub społeczna. (FFE-YE, 2012).

Model składa się z trzech wzajemnie ze sobą powiązanych obszarów kompetencji: "Pomysły i Możliwości", "Zasoby" i "Działania". Na każdy z nich składa się 5 kompetencji, które wspólnie tworzą części składowe przedsiębiorczości jako kompetencji. Ramy określiły 15 kompetencji, każda z 8-stopniowym poziomem progresji, co w sumie daje kompletną listę 442 rezultatów nauczania:

	KOMPETENCJA	RADA	OPIS
1. POMYSŁY I MOŻLIWOŚCI	**1.1 Dostrzeganie możliwości**	Użyj własnych: wyobraźni i zdolności do identyfikacji możliwości dla tworzenia wartości	• Identyfikuj i wykorzystuj możliwości do tworzenia wartości poprzez odkrywanie społecznego, kulturowgo i gospodarczgo krajobrazu • Identyfikuj potrzeby i wyzwania, którym trzeba podołać • Twórz nowe związki i zgromadź rozproszone elementy krajobrazu, w celu umożliwienia tworzenia wartości
	1.2 Kreatywność	Rozwijaj kreatyne pomysły o konkretnym celu	• Rozwijaj kilka pomysłów i możliwości dla stworzenia wartości, w tym lepszych rozwiązań dla istniejących i przyszłych wyzwań • Badaj i eksperymentuj z nowatorskimi podejściami • Łącz wiedzę i zasoby dla osiągnięcia wartościowych efektów
	1.3. Wizja	Pracuj dla swojej wizji przyszłości	• Wyobrażaj sobie przyszłość • Rozwijaj wizję dla wprowadzania pomysłów w życie • Wizualizuj scenariusze przyszłościowe, aby ukierunkować wysiłek i działania
	1.4 Wartościowanie pomysłów	Wykorzystaj w pełni pomysły i możliwości	• Oceń wartości w kategoriach społecznych, kulturalnych i ekonomicznych • Rozpoznaj potencjał pomysłu dla stworzenia wartości i określ sposoby wykorzystania go w pełni
	1.5 Etyczne i zrównoważone myślenie	Oceń konsekwencje i wpływ pomysłów, możliwości i działań	• Oceń konsekwencje pomysłów przynoszących wartość oraz efekt przedsiębiorczego działania na grupę docelową, rynek, społeczeństwo i środowisko • Zastanów się, jak ważne są długoterminowe cele społeczne, kulturowe i gospodarcze, a także wybrany kierunek działań • Działaj odpowiedzialnie
2. RESOURCES	**2.1 Samoświadoość i poczucie własnej skuteczności**	Wierz w siebie i nieustannie się rozwijaj	• Przemyśl sobie swoje potrzeby, aspiracje i chęci w krótkim, średnim i długim okresie • Określ i oceń swoje indywidualne oraz grupowe mocne i słabe strony • Uwierz w zdolność wpływania na przebieg zdarzeń, mimo niepewności, porażek i chwilowych niepowodzeń
	2.2 Motywacja i wytrwałość	Bądź skupiony i nie poddawaj się	• Bądź zdecydowany we wprowadzaniu pomysłów w życie oraz zaspokajaj swoją potrzebę osiągania sukcesu • Uzbrój się w cierpliwość oraz nie ustawaj w działaniach na rzecz osiągnięcie długoterminowych celów (indiwdualnych czy grupowych). Bądź elastyczny w obliczu presji, przeciwności losu i chwilowych niepowodzeń

2. ZASOBY	**2.3 Mobilizowanie zasobów**	Zgromadź i zarządzaj potrzebnymi zasobami	• Zdobądź oraz zorganizuj materialne, niematerialne i cyfrowe zasoby, niezbędne do wprowadzenia pomysłu w życie • Maksymalnie wykorzystaj ograniczone zasoby • Zdobądź oraz zorganizuj kompetencje niezbędne na każdym etapie (techniczne, prawne, podatkowe czy cyfrowe)
	2.4 Umiejętności finansowe i ekonomiczne	Rozwijaj wiedzę finansową i ekonomiczną	• Oszacuj koszt działania wprowadzania pomysłu w życie • Planuj, wdrażaj i ocenaj decyzje finansowe w czasie • Zarządzaj finansami tak, aby upewnić się, że działalność będzie mogła trwać przez dłuższy okres czasu
	2.5 Mobilizowanie innych	Inspiruj, zarażaj entuzjazmem i przyciągaj innych	• Inspiruj i zachęcaj potencjalnie zainteresowanych • Uzyskaj wsparcie niezbędne do osiągnięcia wartościowych rezultatów • Wykaż się skuteczną komunikacją oraz umiejętnościami: perswazji, negocjacji i przywództwa
3. DZIAŁANIA	**3.1 Podejmowanie inicjatywy**	Zrób to!	• Inicjuj procesy służące tworzeniu wartości • Podejmuj wyzwania • Działaj i pracuj niezależnie nad osiąganiem celów, pozostawaj wierny zamiarom oraz realizuj zaplanowane zadania,
	3.2 Planowanie i zarządzanie	Priorytetyzuj, organizuj i kontynuuj	• Ustalaj cele długo– średnio– i krótkookresowe • Określaj priorytety i plany działania • Dostosywuj się do nieprzewidzianych zmian
	3.3 Radzenie sobie z niepewnością, niejednoznacznością i ryzykiem	Podejmuj decyzje w obliczu niepewności, niejednoznaczności i ryzyka	• Podejmuj decyzje, gdy ich rezultaty są niepewne, gdy dostępne są tylko częściowe lub niejednoznaczne informacje, lub gdy istnieje ryzyko nieplanowanych efektów • W ramach procesu tworzenia wartości stosuj od początku ustrukturyzowane sposoby testowania pomysłów i prototypów, aby zmniejszyć ryzyko niepowodzenia • W dynamicznych sytuacjach działaj szybko i elastycznie
	3.4 Praca z innymi	Łącz siły, współpracuj i twórz relacje	• Pracuj wspólnie z oraz współpracuj z innymi nad rozwojem pomysłów i wprowadzaniem ich w życie • Twórz relacje • Rozwiązuj konflikty a w razie konieczności stawiaj czoła konkurencji
	3.5. Uczenie się przez doświadczenie	Ucz się, działając	• Wykorzystuj wszelkie inicjatywy dla tworzenia wartości jako okazję do uczenia się • Ucz się z innymi, w tym rówieśnikami i mentorami • Analizuj i ucz się na sukcesach i porażkach (własnych i innych ludzi)

ŹRÓDŁO

ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/EntreCompConceptualModel_16.pdf

W projekcie “PRODEST – promoting entrepreneurship with digital storytelling” przejawianie inicjatywy oraz przedsiębiorczość zostały potraktowane jako składające się z następujących kompetencji:

PODEJMOWANIE DECYZJI - wybór właściwych rozwiązań dzięki identyfikacji i bazowaniu na istotnych czynnikach. Konstruktywna krytyka.

KREATYWNOŚĆ / ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW - stwarzanie nowych i wartościowych pomysłów służących ulepszaniu lub rozwojowi nowych: procesów, metod, systemów, usług czy produktów.

USTALANIE CELÓW / PLANOWANIE - umiejętność stawiania sobie celów możliwych do osiągnięcia dzięki dostępnym zasobom i pracy w przewidywanych ramach czasowych.

KOMUIKOWANIE SIĘ / SŁUCHANIE / NEGOCJOWANIE - zdolność do skutecznego i właściwego przekazywania informacji innym. Uwzględnianie alternatyw i odmiennych stanowisk w osiąganiu rezultatów zyskujących poparcie i akceptację wszystkich stron.

PRZYWÓDZTWO / TWORZENIE ZESPOŁU (PRACA ZESPOŁOWA) - zachowywanie nadrzędnej pozycji wizji i wartości grupy w procesie podejmowania decyzji i osiąganiu wspólnego celu. Przyczynianie się w pełni do wysiłku zespołu oraz integralne uczestnictwo w płynnym kierowaniu grupą, nie koniecznie przyjmując pozycję lidera.

MONITOROWANIE / DIAGNOZOWANIE (EWALUACJA) - planowanie i wprowadzanie w życie ewaluacji: obserwacja, zbieranie danych, trafne wnioskowanie oraz znajdowanie rekomendacji dla zadań i ludzi. Logiczne podsumowywanie, przewidywanie barrier, uwzględnianie różnych podejść w podejmowaniu decyzji.

UCZENIE SIĘ Z DOŚWIADCZENIA (NAUKA UCZENIA SIĘ) - zdolność, planowania, monitorowania, ewaluacji i kontroli własnego procesu uczenia się

ZARZĄDZANIE CZASEM - umiejętność planowania i kontroli sposobu

spędzania czasu swojego życia w efektywnej realizacji zaplanowanych celów.

RADZENIE SOBIE ZE STRESEM - radzenie sobie ze stresem w akceptowalny sposób.

RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM (ASERTYWNOŚĆ) - zachowanie umożliwiające osobie działanie we własnym interesie, dbanie o własne potrzeby bez zbędnego niepokoju, swobodne wyrażanie szczerych uczuć oraz możliwość zachowania praw osobistych bez naruszania praw innych.

Samoocenę powyższych kompetencji można przeprowadzić nieformalnie i indywidualnie, ale też za pomocą konkretnych narzędzi, jak np. tych dostępnych na stronie comp-pass.org. Po procesie tym, jako początkowy punkt edukacji o przedsiębiorczości, powininien następować plan rozwoju osobistego oraz opracowanie programu rozwoju kompetencji.

Standardowy przebieg zajęć z przedsiębiorczości może składać się z następujących modułów (jednostek uczenia się):

1. Wstęp do Przedsiębiorczości: podstawowe koncepcje przedsiębiorczości.

2. Otworzenie Biznesu: zrozumienie, czym jest i jak rozwija się pomysł na biznes.

3. Zarządzanie Ryzykiem i Prawo Biznesowe: odpowiednie zrozumienie specyfiki prawa biznesowego i sposobów zarządzania ryzykiem.

4. Marketing: opisanie czynników środowiskowych i wewnętrznych, wpływających na marketing MŚP.

5. Finanse Biznesowe i Ekonomia: umiejętność zarządzania biznesem, z uwzględnieniem jego rentowności, sytuacji ekonomicznej i wszelkich potencjalnych współzależności.

6. Zarządzanie firmą: wraz ze wzrostem firmy kwestie związane z rekrutacją,

oraz zarządzaniem zespołem stają się nieuniknionym wyzwaniem dla przedsiębiorcy.

7. Opodatkowanie: zrozumienie wszystkich kwestii dotyczących opodatkowania.

8. Biznes Plan: nawiązanie do pisemnego raportu sporządzanego przed rozpoczęciem działalności gospodarczej, gdzie przedstawane są jego plany i cele.

UŻYTECZNE LINKI:

Ten konkretny kurs można wykonać w Internecie online.

entre.gr/athena/en/courses/youth-entrepreneurial-skills.

W niniejszym podręczniku zaproponowaliśmy Państwu aktywności z obszaru edukacji pozaformalnej dostosowane do potrzeb i oczekiwań młodych ludzi, szczególnie zaliczanej do grup mniej uprzywilejowanych: młodzieży znajdującej się poza sferą edukacji oraz zatrudnienia.

Pozostajemy do Państwa dyspozycji!

Zespół PRODEST

Scenariusze lekcji i zajęć dla osób pracujących z młodzieżą w obszarze przedsiębiorczości

Lekcja mająca na celu ocenienie początkowego poziomu kompetencji, dzięki przeszłym doświadczeniom i zachowaniom – praca indywidualna i autorefleksyjna

Zrozumieć jakie kompetencje uczestnicy przejawiają już w życiu osobistym, czasie wolnym, pracy lub wolontariacie

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Flipchart, długopisy i papier, dostęp do Internetu

- Materiały informacyjne pomagające przeprowadzić uczestników podczas zajęć
- Formularze ewaluacyjne

Uczestnicy będą mogli zdobyć pewność siebie, dzięki rozpoznaniu kompetencji, które już posiadają. Będą oni w stanie zrozumieć, które kompetencje mogą zostać wykorzystane, kiedy będą w roli przedsiębiorcy.

Uczestnicy otrzymają przykłady tego, jak codzienne doświadczenia, typu umawianie się ze znajomymi na wyjście, okazują się wartościowymi zaletami przedsiębiorcy.

- praca w parach, rozpoznając różne przeszłe wydarzenia i sytuacje
- dzielenie się ustaleniami
- zastanowienie się nad kompetencjami znanych przedsiębiorców
- zastanowienie się nad kompetencjami z opisanych sytuacji

Ewaluacja:

Prezentacja ustaleń na forum grupy i wypełnienie handoutów.

Diana Hudson

Zajęcia o autoewaluacji, opisie i nazywaniu kompetencji

Rozpoznanie kompetencji, które są widoczne w wielu zawodach i rolach.

Rozpoznanie kompetencji, które są widoczne w roli przedsiębiorcy.

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Papier i długopisy, flipchart, połączenie z Internetem

- Materiały informacyjne pomagające przeprowadzić uczestników podczas zajęć
- Formularze ewaluacyjne

Wstęp:

Zrozumienie kompetencji, które są dla nas oczywiste jest ważnym krokiem. Również bycie świadomym kompetencji, które potrzebują zazwyczaj przedsiębiorcy jest bardzo istotne. Powinny być one zrozumiane i nazwane, a nie zebrane wszystkie razem pod ogólnym opisem.

Treść:

Uczestnicy poznają różnice pomiędzy umiejętnościami, wiedzą i podejściem.

Rezultatem pracy w grupach będzie tabela przedstawiająca te różnice.

Podsumowanie:

Prezentacja o wnioskach i wypełnienie handoutów.

Diana Hudson

Zajęcia o planowaniu samorozwoju w sytuacjach z życia

Zdobycie umiejętności znajdowania możliwości pomocy w samorozwoju

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Flipchart, długopisy i papier, dostęp do Internetu

- Materiały informacyjne pomagające przeprowadzić uczestników podczas zajęć
- Formularze ewaluacyjne

Wstęp:

Kompetencje przedsiębiorcy są związane z rozumieniem ludzi i ich potrzeb. Takie informacje można zdobyć podczas naszego codziennego życia.

Treść:

- Skąd wiemy, czego ludzie chcą?
- Skąd wiemy, czego ludzie potrzebują?
- Jak możemy zdobyć doświadczenie, które jest potrzebne do naszych celów?
- Wolontariat
- Job-shadowing
- Edukacja formalna

Podsumowanie:

Prezentacja o wnioskach i wypełnienie handoutów.

Diana Hudson

Zrozumienie jakie kompetencje należy rozwijać, aby osiągnąć swój cel.

Zrozumienie jakich kompetencji nam brakuje, które są niezbędne by osiągnąć cel.

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Flipchart, długopisy i papier, dostęp do Internetu

- Materiały informacyjne pomagające przeprowadzić uczestników podczas zajęć
- Formularze ewaluacyjne

Wstęp:

Zajęcia skupiają się na rozwoju kompetencji, które zapewniają sukces początkowym fragmentom rozwijania biznesu. Zajęcia umożliwią uczestnikom posunięcie się do przodu.

Treść:

Sprawdzenie źródeł pomocy dla:

- rozpoczęcie własnej działalności
- pracy mającej na celu zdobycie kwalifikacji
- zdobycie doświadczenia biznesowego od innych
- zapewnienie trwającego wsparcia
- używanie dostosowanych materiałów, aby wspierać rozwój planu działań

Podsumowanie:

Prezentacja o wnioskach i wypełnienie handoutów.

Diana Hudson

Zajęcia o autoewaluacji i nazywaniu kompetencji

Zdobycie umiejętności nazywania kompetencji, nauka refleksji nad swoimi kompetencjami, umiejętność oceny czy dane kompetencje pasują do celów, umiejętność oceny jakich kompetencji brakuje.

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Flipchart, długopisy i papier, dostęp do Internetu

- Materiały informacyjne pomagające przeprowadzić uczestników podczas zajęć
- Formularze ewaluacyjne

Wstęp:

Istotną sprawą jest umiejętność nazwania kompetencji. Często robi się to zbyt ogólnie. Kiedy jesteśmy konkretni, możemy mieć jasność, że dane kompetencje są potrzebne i czy je posiadamy oraz czy musimy je rozwinąć.

Treść:

Sesja polega na dyskusji o własnych doświadczeniach w małych grupach. Można też zachęcać uczestników do uwzględnienia własnych obserwacji spoza warsztatów, ze swoich własnych przeżyć.

Uczestnicy będą w stanie napisać „specyfikację osobową” i opis stanowiska pracy dla najlepszej osoby, aby wczuć się w rolę menagera. Odniosą się też do własnych kompetencji.

Podsumowanie:

Prezentacja o wnioskach i wypełnienie handoutów.

Diana Hudson

Rozwijanie kompetencji: Zarządzanie czasem

- ustalenie celów i priorytetów, planowanie i spotkania planistyczne krótkoterminowe
- zdefiniowanie i nadanie priorytetu celom w średnim i długim okresie
- ustalenie celów i priorytetów, planowanie i spotkania przy współdzielonym czasie

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Te zajęcia można przeprowadzić z wykorzystaniem papieru i długopisu, lub filmów i komputera.

Filmy i inne zasoby internetowe. Najlepszym wyjściem jest komputer i projektor oraz pokój z otwartą przestrzenią i krzesła.

Wstęp:

Dysponujemy 24 godzinami dzienne i 7 dniami w tygodniu. My odpowiadamy za nasz czas i poza pracą wykorzystujemy go wedle uznania.

Treść:

Aby zrozumieć jak efektywnie zarządzać swoim czasem, musimy wiedzieć na co najczęściej marnujemy czas. Zazwyczaj jest to:

- brak planu
- brak priorytetów
- przerwy
- brak skupienia
- brak delegowania zadań
- brak asertywności
- telefon
- bezcelowe i przedłużające się spotkania
- robienie wszystkiego na już
- opóźnienia w realizacji zadań

Podsumowanie:

Osobiste rozmowy z uczestnikami

Miguel Caneda

Rozwijanie kompetencji: Zarządzanie stresem

- unikanie niepotrzebnego stresu
- transformacja sytuacji stresowych
- dostosowanie się do źródeł stresu
- akceptacja rzeczy, na które nie mamy wpływu

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Te zajęcia można przeprowadzić z wykorzystaniem papieru i długopisu, lub filmów i komputera.

Filmy i inne zasoby internetowe. Najlepszym wyjściem jest komputer i projektor oraz pokój z otwartą przestrzenią i krzesła.

Wstęp:

Stres jest automatyczną odpowiedzią naszego ciała na źródła stresu, np. korki, spotkanie z szefem, zjazdy rodzinne. Podczas walki z takimi spodziewanymi źródłami stresu możemy, albo zmienić sytuację, albo naszą reakcję. Decydując się na którąś z tych opcji należy wziąć pod uwagę zasadę: unik, zmiana, dostosowanie się, akceptacja.

Treść:

- unikanie niepotrzebnego stresu

- transformacja sytuacji stresowych

- dostosowanie się do źródeł stresu

- akceptacja rzeczy, na które nie mamy wpływu

Podsumowanie:

Osobiste rozmowy z uczestnikami

Miguel Caneda

Rozwijanie kompetencji:
Zachowanie równowagi pomiędzy domem a pracą

Zrozumienie, że nawyki potrafią być szkodliwe. Poznanie sposobów na walkę z marnowaniem czasu i balansem pomiędzy pracą a domem.

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Te zajęcia można przeprowadzić z wykorzystaniem papieru i długopisu, lub filmów i komputera.

Filmy i inne zasoby internetowe. Najlepszym wyjściem jest komputer i projektor oraz pokój z otwartą przestrzenią i krzesła.

Wstęp:

W dzisiejszych czasach zachowanie równowagi pomiędzy domem a pracą może być bardzo ciężkie. Technologia sprawia, że pracownicy są dostępni 24 godziny na dobę, Strach przed utratą pracy nakłania do brania nadgodzin. Według ankiety Harvard Business School 94% odpowiadających pracuje ponad 50 godzin tygodniowi, a prawie połowa ponad 65 godzin tygodniowo.

Treść:

- Jak zrozumieć, że nawyki są szkodliwe
- Jak wykorzystywać medytację do zmniejszenia poziomu stresu
- Jak rozpoznać zajęcia, które przyczyniają się do marnowania czasu
- Jak elastycznie planować swój dzień
- Jak od małych początków przejść do wielkich celów

Podsumowanie:

Osobiste rozmowy z uczestnikami

Miguel Caneda

Finanse. Znajdowanie wsparcia dla swoich pomysłów

- Przygotowanie się do „rozmowy w windzie”
- Zrozumienie wartości dobrej komunikacji
- Rozwinięcie umiejętności miękkich

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Te zajęcia można przeprowadzić z wykorzystaniem papieru i długopisu, lub filmów i komputera.

Filmy i inne zasoby internetowe. Najlepszym wyjściem jest komputer i projektor oraz pokój z otwartą przestrzenią i krzesła.

Wstęp:
Pierwszym krokiem do wsparcia swoich pomysłów jest rozwinięcie swojej sieci kontaktów. „Rozmowa w windzie” jest narzędziem, dzięki któremu w czasie poniżej 2 minut będziesz w stanie zainteresować swoim pomysłem innych.

Treść:
1. Opisz swój projekt

- Kto jest twoim celem? Kto będzie używał twojego produktu?
- Co jest nie tak? Z jakimi problemami będziesz się musiał zmierzyć?

2. Częste pytania

Kim jesteś i jakie masz doświadczenie? Skąd jesteś? Jak doprowadzisz do sukcesu swojego projektu? Czego potrzebujesz do sukcesu? Jaki jest rynek, w który celujesz? Jakie masz możliwe wyjścia dla siebie i dla twoich inwestorów?

3.Pokaż co odróżnia cię od innych i co jest ciekawego w twoim projekcie.

- Dlaczego powinno się zainwestować w ciebie, a nie w kogoś innego?

4. Wyjaśnij model biznesowy

- Na czym będziesz zarabiać pieniądze?
- Dlaczego odniesie to sukces?

Podsumowanie:
Przeprowadzenie „rozmowy w windzie”

Miguel Caneda

Planowanie zarządzania finansami

- Zmiana negatywnego nastawienia do ekonomii i finansów
- Zrozumienie czym są finanse osobiste
- Zrozumienie czym jest plan finansowy
- Połączenie planu finansowego z finansami osobistymi

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Te zajęcia można przeprowadzić z wykorzystaniem papieru i długopisu, lub filmów i komputera.

Filmy i inne zasoby internetowe. Najlepszym wyjściem jest komputer i projektor oraz pokój z otwartą przestrzenią i krzesła.

Wstęp:
Planowanie finansowe jest bardzo szeroką dziedziną, w której zawierają się m.in. budżetowanie, wydatki, dług, oszczędności, emerytura, czy ubezpieczenie. Zrozumienie tego jest podstawą każdego biznesu. Jednocześnie, powszechnym błędem młodych przedsiębiorców jest negatywne nastawienie do tych tematów.

Treść:

- Finanse osobiste
- Budżetowanie
- Obcinanie wydatków
- Wychodzenie z długu
- Oszczędzanie na emeryturę
- Ubezpieczenie
- Plan finansowy
- Rachunek zysków i strat
- Przepływ gotówki
- Bilans
- Prognoza sprzedaży

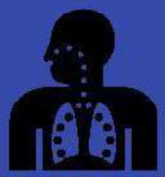
Podsumowanie:

Opracowanie osobistego planu finansowego.

Miguel Caneda

Dobre samopoczucie w pracy

- Rozwinięcie umiejętności rozmowy w grupie za pomocą różnego rodzaju środków wyrazu.
- Rozwinięcie pewności siebie
- Nabranie dystansu do pracy



3 sesje po 1 godzinę

6-15

Stoły, duże arkusze papieru pokrywające stoły, słoiczki z farbą, aparat

Można stworzyć wystawę online, która będzie formą ewaluacji. Można wykorzystać jeszcze również inne narzędzia internetowe – sieci społecznościowe, Superlame

Sesja 1 – Zajęcie 1 – malowanie abstrakcyjne

- każdy podchodzi do stołu i bierze kubeczek z farbą
- każdy bierze pędzel
- kiedy się nie maluje, pędzel należy zostawić w kubku
- namaluj jedną kreskę za pomocą pędzla
- przesiądź się w lewo i ponownie namaluj kreskę bez pokrywania tego, co już jest namalowane
- kontynuuj, aż stół jest całkowicie pomalowany.

Sesja 1 – Zajęcie 2 – malowanie abstrakcyjne

- 3 osoby przy stole
- 2 osoby malują na tym samym arkuszu papieru, aż się spotkają
- 1 osoba obserwuje, po czym swoim kolorem dodaje coś od siebie na arkuszu

Sesja 1 – Zajęcie 3 – malowanie abstrakcyjne

- cała grupa bierze udział
- osoba kładzie się na arkuszu i ktoś zaznacza pozycję stóp i głowy
- ta sama osoba rysuje kontur ciała, ubrań i włosów
- reszta innym kolorem wypełnia rysunek
- następnie wszyscy odkładają kolory
- potem wszyscy wspólnie wybierają kolor tła

Sesja 2 – Zajęcie 1 – głowy

- każda osoba siada przed stołem
- każdy wybiera farbę i pędzel (kolory będą się zmieniać) i rysuje owalny kształt
- wszyscy podają farby o jedno stanowisko w lewo i malują oczy, a następnie ponownie podają farbę dalej i analogicznie malują: kolor oczu, nos, okolice nosa, usta, kolor ust, uszy, kolor uszu, włosy, tło za głową.

Anne Marcheti i Ramona Dogaru

Moje kompetencje w odniesieniu do współpracy

- Ocena wstępnego poziomu kompetencji wykorzystując zadania w grupach i określenia ról w zespole
- Pomoc w rozpoznaniu i ocenie priorytetów posiadanych kompetencji

2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

Duży arkusz papieru, zestaw naklejek, pokój z otwartą przestrzenią

brak

- podział grupy na 4-5 osobowe zespoły
- prowadzący przygotowuje zestaw naklejek określających pewne możliwe kompetencje, przykładowo: umiejętność komunikacji, podstawowe umiejętności IT, elastyczność, umiejętności kierownicze. Poza tym należy przygotować kilka niezapisanych naklejek, na których można napisać dodatkowe kompetencje
- arkusz przyklejony na ścianie przedstawiający pewne priorytety:

Numer Grupy -			
Priorytet	Moje kompetencje	Jakie doświadczenia pozwoliły na rozwój tej kompetencji	Jakie obowiązki będą aktywnie wykorzystywać tę kompetencję
1			
...			

- prowadzący rozdaje naklejki każdej grupie i prosi każdego uczestnika, aby wybrał najbardziej pasujące do niego kompetencje i aby uporządkował je według istotności
- każdy zespół powinien wymyśleć/wybrać dowolny rodzaj przedsiębiorstwa i określić rolę w nim każdego członka grupy zgodnie z ich kompetencjami
- każdy zespół musi wybrać lidera grupy, który wyjaśni ich wybór, aby lepiej zrozumieć jak chcą oni zapewnić sukces swojemu przedsiębiorstwu.

Po prezentacjach jest czas na dyskusję.

Ramona Dogaru

Budowa własnego planu uczenia się

- Budowa własnego planu uczenia się
- Rozwinięcie poczucia odpowiedzialności za własną naukę
- Podniesienie poczucia własnej wartości
- Planowanie własnej przyszłości

1-2 godziny

10-15

Załączniki 1 i 2

Załączniki 1 i 2

- Prowadzący przedstawia ogólny zarys własnego planu uczenia się (załącznik 1)
- Każdy określa własne cele (nauka kolejnego języka, wypełnienie konkretnego zadania, przeprowadzenie danego przedsięwzięcia w prywatnym, lub zawodowym środowisku)
- Każdy projektuje zarys swojego planu w odniesieniu do celów i wypełnia wzór (załącznik 2)
- Wszyscy prezentują swoje plany, inni uczestnicy mogą przedstawiać swoje wrażenia, porady i zadawać pytania.
- Podsumowanie

Playlista z filmikami:
https://www.youtube.com/watch?v=mFfsN3TOKFE&index=7&list=PLw_V7Y-10dHmQGXrN1DXHZoO7kjLDVI5x

Ramona Dogaru

Jaki jest mój sposób uczenia się

- Przedstawienie różnych sposobów uczenia się
- ocena własnych sposobów,
- zwiększenie efektywności

1-2 godziny

10-15

Pokój z otwartą przestrzenią, dostęp do internetu

W Internecie można zdobyć dostęp do wielu różnych narzędzi online

Podczas tych zajęć przedstawione zostaną trzy główne style uczenia się:

- Honey&Mumford
- model VAK
- model uczenia się Fledera i Silvermana

Należy użyć internetowych narzędzi do oceny własnego sposobu uczenia się:

- http://libweb.surrey.ac.uk/library/skills/study_skills/Self%20Evaluation%20of%20Learning%20Styles/self_evaluation_of_learning_styles.html
- http://www.engr.ncsu.edu/learningstyles/ilsweb.html

Każdy z uczestników dzieli się swoimi wynikami, a prowadzący wyjaśnia różnice pomiędzy wynikami.

Trener pomoże też dostosować odpowiednie narzędzia do danych modeli uczenia się (załącznik 1)

Ramona Dogaru

Elastyczność myślenia i zachowania

- Czym jest elastyczność
- Elastyczność a sukces

2-3 godziny

10-15

Pokój z otwartą przestrzenią, dostęp do internetu

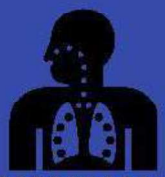
Załączniki z początkami historii, które uczestnicy dobrze znają. Mogą to być bajki, aktualne znane wydarzenia, lub historie sukcesu przedsiębiorców.

- prowadzący porusza temat elastyczności, pyta czym jest ona dla uczestników w formie burzy mózgów
- prowadzący przedstawia czym jest elastyczność jako kompetencja, przedstawia czym jest dostosowanie i kreatywne podejście
- prowadzący dzieli uczestników w pary. Każda grupa ma swój numer. Prowadzący rozdaje materiały szkoleniowe i daje grupie 15 minut. Każda grupa powinna napisać historię w nowej formie. Najlepiej, aby uczestnicy pisali na komputerze, aby wszystkie grupy miały dostęp do ich pracy. Po 15 minutach grupa nr 1 bierze pracę grupy nr 2, grupa nr 2 pracę grupy nr 3, itd. Grupy kontynuują pisanie historii przez kolejne 15 minut. Należy przeprowadzić do 5 takich zmian.
- po zakończeniu każda grupa ma zaprezentować swoją historię, do której wszyscy wspólnie dopisują zakończenie.
- prowadzący przeprowadza krótką dyskusję na temat zadania.

Ramona Dogaru

Klocki lego

- Moja rola w grupie
- Zwiększenie możliwości grupy do rozwiazywania problemów wspólnie



45-90 minut

6-10

Domek z lego – nie za trudny i nie za łatwy do zbudowania.
Należy zrobić jego zdjęcie, aby później móc sprawdzić wynik. Następnie należy go czymś przykryć.

Wokół domku należy wyznaczyć strefę o promieniu ok 2 metrów za pomocą sznurka, lub taśmy klejącej.

Wstęp:

- Należy zbudować domek z klocków lego zgodnie z instrukcją poniżej.
- Zadaniem grupy jest odtworzenie domku tak, aby kształt i kolory zgadzały się z oryginałem.

Treść:

- Przed pokazaniem domku grupie mają dowolną ilość czasu na obmyślenie strategii.
- po odkryciu domku grupa ma 15 minut na ustalenie strategii.
- wszyscy mogą zobaczyć domek
- wszyscy mogą mówić
- nikt nie może dotykać domku, ani wejść do kółka.
- po ustaleniu strategii należy zniszczyć domek, a zadaniem grupy jest jego odbudowa, aby był identyczny – kształt, kolory i ustawienie.

Zasady:

- Tylko osoby wewnątrz kółka mogą dotykać klocków
- Wewnątrz kółka może być dowolna liczba osób
- Po wejściu do kółka nie można go opuścić
- Osoby wewnątrz kółka mogą mówić, ale mają zasłonięte oczy
- Osoby poza kółkiem mogą wydawać dźwięki, ale nie mogą mówić
- Grupa ma 20 minut na odtworzenie domku
- Po upływie czasu prowadzący sprawdza czy zadanie zostało spełnione.

Podsumowanie:

- Prowadzący pozwala na wyrażenie frustracji lub zadowolenia z wyniku zadania
- Dyskusja na temat procesu, podziału zadań, co działało, a co nie
- Prowadzący pyta co uczestnicy zmieniliby w zadaniu

Ramona Dogaru

Balon – wyznaczanie celów

- Analiza swojego projektu
- Dokładne zaplanowanie realizacji

20 minut na przygotowanie + czas na prezentacje zależny od wielkości grupy

dowolna

Flipcharty, markery

- Należy narysować obrazek balonu na arkuszu papieru. Balon reprezentuje ich projekt
- Każda grupa powinna narysować podobny balon, a wokół niego napisać odpowiedzi na następujące pytania:
  - Kosz – Kto musi być na pokładzie? Jakie osoby są konieczne, aby pomysł się rozwinął?
  - Balon – Co jest potrzebne, aby pomysł wystartował? Należy wypisać tu wszystkie rzeczy konieczne do realizacji pomysłu. Przykładowo – Pomieszczenia, załoga, zasoby
  - Lina cumownicza – Co nie pozwala nam odlecieć? Przykładowo: brak finansowania, brak wsparcia lokalnej społeczności
  - Ponad balonem – co tak naprawdę pomoże w wzbiciu się w powietrze? Przykładowo: entuzjazm, zaangażowanie, dobre planowanie
  - Wiatr – co może spowodować, że balon zboczy z kursu już po wystartowaniu? Przykładowo: odejście kluczowych członków zespołu, koniec finansowania

Podsumowanie:

Prezentacja balonów, dyskusja nad każdym z nich.

Rozwój kompetencji komunikacyjnych – przedstawiciel handlowy

- Rozwój kompetencji komunikacyjnych
- Słuchanie ze zrozumieniem
- Umiejętności negocjacyjne

20-30 minut

8-20

Karty urządzeń dla każdego przedstawiciela handlowego.

Załączony plik

Wstęp:

- Prowadzący przedstawia temat handlem towarami i pyta uczestników o ich zwyczaje zakupowe, preferencje gdzie kupują i jak często są w kontakcie z przedstawicielami handlowymi danych firm.

Treść:

- należy podzielić grupę na dwie równe części – przedstawicieli handlowych i kupujących
- każdy przedstawiciel handlowy otrzymuje karty 3 urządzeń i ma za zadanie w 5 minut wypisać co użytkownik może z nimi zrobić i czego nie będzie musiał robić. Przykładowo: Nie będzie musiał poświęcać godzin na porządkowanie dokumentów, lub będzie mógł mówić płynnie w dowolnym języku niemal natychmiast. Musi on też określić cenę za dane urządzenie.
- kupujący muszą wypisać trzy problemy z codziennego życia. Co chcieli by mieć możliwość robić? Czego nie chcieliby już robić? Mają oni 2000zł na kupno urządzenia, które polepszą ich jakość życia.
- przedstawiciele handlowi chodzą po pokoju i oferują swoje produkty kupującym.
- celem zadania dla kupujących jest kupno urządzeń, które im pasują, a dla przedstawicieli handlowych sprzedaż urządzeń.

Podsumowanie:

- jakie były najczęstsze potrzeby kupujących?
- jakie strategie sprzedaży były najbardziej efektywne? Które nie działały?
- jak przedstawiciele handlowi określili cenę urządzeń?
- czy dla kupujących ważniejsza była cena, czy potrzeba kupna?
- następnie w całej grupie, lub mniejszych grupach należy wypisać 5 działających strategii promocji własnego produktu.

„Advanced Communication Games” autorstwa Jill Hadfield

Budowanie grupy – rurociąg

- Rozwijanie współpracy w grupie

25 minut

8+

rynienki zrobione z tekturki z papieru toaletowego lub ręczników kuchennych, lub zrobione z plastiku, kulka, przeszkody

Tor musi być dłuższy niż sumaryczna długość wszystkich rynienek. Kulka musi swobodnie toczyć się przez rynienki

Wstęp:
Przygotuj materiały potrzebne do zajęć i wybierz odpowiednie miejsce

Treść:

- Wszyscy zaczynają na początku toru
- Zadaniem jest przetransportowanie kulki rurociągiem z punktu A do B, tak, aby kulka nie upadła.
- Na polu gry ustawione są przeszkody – drzewa, krzesła, stoły, schody
- Prowadzący daje uczestnikom rury i piłkę. Mają oni 5 minut na ustalenie strategii
- Po każdym upadku piłki, zadanie zaczyna się od początku.

Modyfikacje:

- Można ustalić limit czasu na wykonanie zadania
- Można nie ustalać punktu początkowego i końcowego, ale grupa ma jak najszybciej przetransportować kulkę, tak aby każdy miał ją raz.

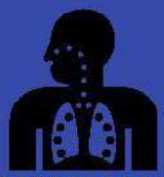
Podsumowanie:

- czy strategia była dobra? Kto przyjął rolę koordynatora?
- czy pierwsza strategia była najlepsza, czy trzeba ją było zmieniać w trakcie?
- co czuliście, kiedy się nie udawało?
- co sprawiało, że się nie poddaliście?

-

Budowanie grupy – spider web

- Rozwój współpracy w grupie
- Odkrycie ról w zespole



20-40 minut

8-20

Potrzebny jest teren na zewnątrz na którym są drzewa. Należy pomiędzy nimi rozciągnąć sznurek w formie sieci, zostawiając w niej dziury, przez które mogą przejść uczestnicy.

Dziur powinno być ok. o 2 więcej niż jest uczestników.

Wstęp:
Przed zajęciami przygotuj sieć zgodnie z instrukcjami poniżej. Przedstaw zadanie jako wyzwanie dla całej grupy

Treść:
Wszyscy powinni ustawić się po jednej stronie sieci, a ich celem jest przedostanie się na drugą stronę.

Zasady:

- przez każde miejsce można przejść jedynie raz
- w żadnym momencie gry nie można dotknąć sieci. Jeśli zostanie ona dotknięta, cała grupa musi wrócić na pozycję początkową.
- wszyscy muszą przedostać się przez sieć, inni mogą im pomagać

Podsumowanie:

- jak czuliście się podczas zadania?
- jaka była strategia?
- jak dobraliście miejsca dla każdego uczestnika?
- czy czuliście wsparcie grupy?
- czego się nauczyliście?

Przyszłość a uczciwość

- spełnienie marzeń, wykorzystanie predyspozycji i motywacji
- odkrycie możliwej kariery zawodowej bazując na osobowości i predyspozycjach
- - rozwój świadomości swoich silnych stron i możliwości przemienienia ich w pomysły na karierę

2 godziny +

15

Pudełko z zabawkami, papier i długopisy, dostęp do internetu

Zalecane jest, żeby prowadzący wcześniej zrobił test: http://mycareertools.com/career-quiz/

Wstęp:
Podczas tej sesji zastanowimy się nad sobą, cofniemy się do tego kim jesteśmy i postaramy się odkryć jakie pozycje, role i zawody byłyby dobre dla naszej przyszłości. Jeśli już masz jakieś plany, te zajęcia sprawią, że będą one ci bliższe – zostaną one zwizualizowane i odkryjesz jakie kroki trzeba będzie podjąć, aby je osiągnąć.

Treść:
5 minut – na początku poproś uczestników o stworzenie własnego portretu wykorzystując różne przedmioty (ustawione w widocznym miejscu, przygotowane wcześniej). Używając symboliki mają zaprezentować kim są, co lubią, w czym są dobrzy, co robią i o czym marzą. To nie może zająć dużo czasu. Uczestnicy powinni wybrać któryś przedmiot stworzyć na jego podstawie historię.
15 minut – uczestnicy mają teraz trochę czasu na pokazanie swoich dzieł i na odebranie wrażeń reszty uczestników o nich. Każdy ma dokładnie 1 minutę na prezentację.
5 minut- Wyjaśnij uczestnikom, że ich osobowość i to kim są jest w centrum wyboru ich kariery. Aby czuć się zadowolony i spełniony w swojej pracy powinni o tym pamiętać. Podkreśl, że to nie musi być związane z danym działem, lub konkretnym zawodem – opisuje to tylko rodzaj pozycji, którą mogą przyjąć. A jest ich wiele: indywidualista-ekspert, osoba dobrze pracująca w grupie, kreatywno-artystyczny, techniczny, projektant, itp.
Następnie poproś uczestników o wypełnienie testu:
http://mycareertools.com/career-quiz/
30 minut – wypełnienie testu i sprawdzenie wyników
40 minut- wszyscy uczestnicy dzielą się swoimi wynikami i komentują jak bardzo się z nimi zgadzają. Komentarze powinny się odnosić do intuicyjnego odbioru „siebie" w połączeniu z planami na przyszłość, oraz jak bardzo te wyniki pasują do tych planów, a w jaki nie.
Wyniki pokażą typ psychologiczny danej osoby z sugestiami.
10 minut – poproś uczestników aby wrócili do swoich dzieł i aby rozwinęli je o nowe informacje zdobyte w teście. Pozwól im wyobrazić siebie w sytuacji opisanej w teście. Te ulepszone dzieła powinny reprezentować stanowiska, lub zawody w jakich czuliby się oni komfortowo.

Podsumowanie:

- Jakie były wasze opcje? Wymieńcie listę możliwych zawodów lub stanowisk które pasowałyby do ciebie? Jak długa jest ta lista?
- Zakładając, że poszedłeś jedną ścieżką, zrealizowałeś ją i masz swoją wymarzoną pracę, jakie są opcje jej zmiany? Jak dużo wysiłku by to wymagało? Jakie były by koszta? Co mogłoby się do tego zmotywować?
- Co by było dla ciebie lepsze – skupienie się na jednej ścieżce, czy zachowanie elastyczności?
- Jakich kompetencji potrzebujesz aby dostosować się do danej ścieżki kariery?

Barbara Moś

Czy jestem przedsiębiorcą?

- - odkryć, że każdy może być przedsiębiorcą, podejmując się różnych ról
- - odkryć jaką rolę w zespole powinienem przyjąć
- - porównać swoje własne kompetencje z danymi rolami w zespole

Minimum 3 godziny

15

Papier, flipchart, markery, wydrukowane role

Opisy ról w zespole: https://www.surreyoutdoorlearning.uk/__data/assets/pdf_file/0008/87164/BELBIN-Team-Role-Summary-Descriptions.pdf

Wstęp:
15 minut – Wyjaśnij uczestnikom cele tej sesji, zadawaj otwarte pytania: Kto może być przedsiębiorcą? Jakimi cechami powinien się charakteryzować przedsiębiorca? Jakie wartości powinien wyznawać? Czy są one wrodzone, czy można je rozwijać?

Treść:
Obejrzyj z uczestnikami 3 minutowy filmik o tym czym jest przedsiębiorczość, dostępny tutaj: https://www.youtube.com/watch?v=ao6e-b8phFM&ab_channel=Entrepreneur
Przedyskutujcie w grupie, czy zgadzają się na zestaw elementów potrzebnych, aby zostać przedsiębiorcą. Spisz na flipcharcie wszystkie slogany wspomniane przez uczestników odnoszące się do różnych ról i cech przedsiębiorcy. Podzielcie je na 3 lub więcej grup.
20 minut – Podziel uczestników na 3 grupy(liczbę kategorii) i zapytaj ich jaką rolę przedsiębiorcy mają (np. lider, kontakty zewnętrzne, osoba odpowiedzialna za innowacje). Nazwijcie zachowania jakie powinny przejawiać osoby w danych rolach, jakie kompetencje są im niezbędne?
10 minut – Omówcie wyniki. Jakie są różne role przedsiębiorców? Jakie mają kompetencje? Jakie cechy? Które z tych kompetencji masz ty? Każdy uczestnik niech zrobi listę.
Jak możemy je rozwinąć? Jak wykorzystać nasze silne strony, żeby je rozwinąć? Czy istnieje osoba, która ma je wszystkie?(nie), Role, kompetencje i cechy mogą być współdzielone przez zespół.
Rezultatem tej części jest: opisy różnych ról przedsiębiorcy i lista własnych kompetencji związanych z przedsiębiorczością.

Podczas drugiej części odkryjemy jakich ról w zespole możemy się podjąć.

5 minut – Wyjaśnij uczestnikom, że teraz jest czas na podsumowanie ich własnych predyspozycji do ról w zespole.
20 minut – Przyklej na ścianie opisy ról w zespole zdefiniowane przez Belbina (patrz materiały). Powinny one być widoczne, aby każdy uczestnik mógł je zobaczyć, przeczytać, zrobić notatki i zastanowić się. Uczestnicy powinni porównać swoje własne kompetencje i zachowania z opisami ról jakich mogą się podjąć.Celem tego ćwiczenia jest porównanie własnych kompetencji z rolami opisanymi na ścianach.
15 minut – Dyskusja o relacji kompetencji z rolami. Jakie role widzisz dla siebie i jakie kompetencje możesz wykorzystać do tej roli? Jak potrzebna jest ta rola w przedsiębiorstwie? Podzielcie się wrażeniami w całej grupie, lub w parach.

Podsumowanie:

- Czy twoje kompetencje pozwalają ci na przedsięwzięcie danych ról w zespole?
- Jak twoja rola może być wykorzystana w przedsiębiorstwie?
- Jakie kompetencje związane z danymi rolami są niezbędne dla przedsiębiorcy?

Barbara Moś

Podejmowanie decyzji – gra planszowa „Rewolucja przemysłowa”

- rozwinięcie kompetencji w podejmowaniu decyzji
- nauka różnych narzędzi przydatnych w podejmowaniu decyzji

3-4 godziny

15

Gra planszowa „Rewolucja przemysłowa” - link

Materiały o różnych sposobach podejmowania decyzji: https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_TED.htm

Wstęp:

Kiedy prowadzi się biznes, podejmowanie dobrych decyzji może prowadzić do sukcesu, a podjęcie złych może zakończyć się porażką. Kiedy decyzje są tak istotne, bardzo ważne jest dokładne przemyślenie każdej z nich. Aby pomóc je podjąć, wiele liderów biznesu przechodzi przez dokładny proces decyzyjny.

Zagramy w grę, w której wcielimy się w różne kraje: Niemcy, Portugalię, Rosję, Wielką Brytanię, Polskę, lub Francję w XVIII i XIX wieku. W każdej turze kraje będą podejmować decyzje o tym w co zagospodarować swoje surowce: innowacje, fabryki, rolnictwo, przemysł, czy ludzi. Podczas gry czas mija i historyczne wydarzenia zaburzają proces. Niepewność sytuacji jest dodatkowo zwiększana przez karty akcji, oraz limity produkcji. Sytuacja podczas każdej z rund jest inna.

Instrukcja do gry w załączniku

Gra do wydrukowania – link

Podsumowanie:

W ramach podsumowania obejrzyjcie wideo: https://youtu.be/YqWiHtX2-z0 o krokach w podejmowaniu decyzji. Przedyskutujcie z nimi czy i jak je wykorzystali, a także czego brakowało.

Piotr Krzystek, Piotr Warzyszyński, Łukasz Pleśniarowicz, Wiktor Firlej

Łowienie w rzece doświadczeń i edukacji

- nauka jak podsumowywać własne doświadczenia i kompetencje
- nauka jak czerpać kompetencje z naszych doświadczeń
- nauka jak prezentować własne umiejętności
- nauka różnych narzędzi rozpoznawania wyników kształcenia w nauce pozaformalnej

2-3 godziny

15-30

Czerwone i zielone kartki, białe kartki A4, długopisy, markery

Przykłady Europassa, Comp-Passa, Youthpassa

Wstęp:

Rozdaj uczestnikom jedną czerwoną i jedną zieloną kartkę. Przeczytaj im 4 zdania, które o rynku pracy i nauce pozaformalnej. Po przeczytaniu każdego zdania powinni podnieść jedną z kartek. Jeśli się zgadzają – zieloną, a jeśli nie – czerwoną.

Zdania:

1. Aby zostać przedsiębiorcą, który osiągnął sukces potrzebuję kontaktów osobisty, oraz znać odpowiednich ludzi.

2. Aby być umiejętnym przedsiębiorcą muszę skończyć szkołę biznesu i być dobrym w zarządzaniu

3. Mogę nauczyć się jak być przedsiębiorcą przez słuchanie o historiach sukcesu

4. Mogę zdobywać zawodowe kompetencje dzięki naukę pozaformalną.

Po każdym pytaniu poproś uczestników o skomentowanie swoich odpowiedzi. Podkreśl, że każda opinia jest cenna i że każda opinia, nieważne czy uważana za poprawną czy nie ma swoją logikę, ale musimy zrozumieć to w celu naszego rozwoju.

Ta część rozmowy służy rozgrzewce i zachęcenia uczestników do wyrażania swoich opinii.

Barbara moś, adaptacja scenariusza Eurodesk Polska – projekt „Papiery do Kariery”

Treść: Uczestnicy rysują linię swojego życia na kartce A4 w formie „rzeki życia”. Poproś ich o narysowanie w rzece wydarzeń i edukacyjnych doświadczeń w ich życiach. Mogą one odnosić się do nauki formalnej, pozaformalnej i nieformalnej.

5 minut na rysowanie

Poproś uczestników o podzielenie się kilkoma przykładami edukacyjnych doświadczeń. Spisz te przykłady(kiedy oni o nich mówią) na post-itach i przyklej je ja flipcharcie grupując je na: naukę formalną - certyfikowane kursy, zdobyte kwalifikacje; naukę pozaformalną – wymiany młodzieżowe, wolontariat, własne projekty młodzieżowe, inicjatywy; naukę nieformalną – doświadczenie życiowe, hobby, itp.; zawodowe doświadczenie i szkolenia.

Po zebraniu wystarczającej liczby przykładów, aby wypełnić wszystkie kategorie poproś uczestników, aby własnymi słowami zdefiniowali kategorie – co to jest nauka formalna? A nieformalna? Itd.

Wyjaśnij uczestnikom jakie są kompetencje i jakie są kwalifikacje (definicje, przykłady). Podkreśl, że kwalifikacje są oficjalnie rozpoznawane, a żeby rozpoznać kompetencje muszą się przygotować – im więcej wiedzą o swoich kompetencjach, tym lepiej mogą zaplanować swoją karierę.

7 minut – zapytaj uczestników o ich opinię i zacznijcie mają dyskusję o wartości kompetencji bazując na tym zdaniu: „Ludzie są zatrudniani z powodu swoich kwalifikacji, ale tracą swoją pracę z powodu braku kompetencji.”

7 minut – poproś ich teraz, żeby zaczęli łowić w swojej rzece (którą narysowali wcześniej) i złapali kompetencje, które nabyli przez całe swoje życie w różnych doświadczeniach. Mogą narysować wędki wyciągające z rzeki odpowiednie zdania. Przenośnia rzeki jest pełna.

10 minut – Po tym jak skończyli poproś ich o zebranie się w małe grupy i podzielenie się swoim rysunkiem z innymi opowiadając krótką historię swojego życia.

20 minut – Zaprezentuj uczestnikom Europass-CV, Youthpass, Comp-Pass i/lub inne narzędzia służące rozpoznawaniu kompetencji – jak one działają i do czego służą. Poproś uczestników, żeby wybrali jedno narzędzie, które im się podoba i aby opisali wyniki nauki z jednego doświadczenia edukacyjnego(wymiana młodzieżowa, konferencja, inicjatywa młodzieżowa, praca w samorządzie szkolnym, itp.)

7 minut – niech uczestnicy usiądą w parach i zasymulują rozmowę pracodawca – kandydat do pracy (może to być rozmowa o pracę) i niech dadzą sobie informację zwrotną o czytelności ich dokumentów.

Podsumowanie:

Jak to było łowić ryby we własnej rzece? Nazywać rzeczy, które robiłeś jako kompetencje?

Jako to było oceniać samego siebie? Czy wolałbyś, żeby kto inny cię oceniał? Jakie narzędzie do rozpoznawania kompetencji ci się podobało? Którego będziesz używać?

Czy nauczyłeś się czegokolwiek nowego o sobie?

Czy było to zaskakujące? Nowe? Znane? Trudne? Nieintuicyjne?

Jak bardzo jesteś pewien swoich kompetencji? Jak atrakcyjny jesteś dla potencjalnego pracodawcy?

Barbara moś, adaptacja scenariusza Eurodesk Polska – projekt „Papiery do Kariery”

Paszport Kompetencji

- ewaluacja własnych kompetencji i zaplanowanie swojego rozwoju
- nauczenie, jak nazywać kompetencje
- ewaluacja konkretnych doświadczeń edukacyjnych

2-20

Urządzenia z dostępem do Internetu, kolorowe kartki, długopisy, markery

-

Wstęp:

Aby podsumować kompetencje zdobyte w danych doświadczeniach edukacyjnych, np. po szkoleniu czy stażu, można wykorzystać Paszport Kompetencji (comp-pass.org).

Ten proces rozpoczyna się ewaluacją tego, co się wydarzyło – spojrzenie na wszystkie wydarzenie, które mogły czegokolwiek nauczyć. Zanim nazwiemy konkretne rezultaty, porównamy to jacy byliśmy przed nimi, a jacy jesteśmy teraz.

Będziemy to robić w parach, rozmawiając o naszych doświadczeniach.

Treść:

Każdy uczestnik spisuje lub szkicuje (słowa, symbole) na czerwonej kartce wszystkie wydarzenia z danego doświadczenia edukacyjnego, z których się czegoś nauczyli: coś nowego, lub niespodziewanego, zaskakującego, lub trudnego.

Na zielonej kartce wypisują wszystkie chwile, w których: użyli pewnych zdolności w praktyce – jakie to były zdolności, zrobili coś nowego, wykorzystali swoje silne strony, nauczyli czegoś innych.

Barbara Moś

Na żółtej kartce wypisują wszystkie chwile w których: zmienili swoje zdanie na jakiś temat, zrozumieli coś, poczuli motywacje i zaangażowanie.

W parach, przez 10 minut opisują te wszystkie chwile(w których rozwinęli wiedzę – punkt 1, umiejętności – punkt 2 i podejście – punkt 3). Co się stało? Jak się zachowywali. Aby pomóc uczestnikom w opisywaniu tylko faktów i zachowań, osoba słuchające udaje, że nie rozumie emocji – spisuje i zapamiętuje jedynie fakty i powtarza wiadomość bez żadnych dodatków. Następnie uczestnicy zamieniają się rolami.

Ten krok pozwolił na poznanie obiektywnych umiejętności i wiedzy, które były wykorzystane. Następny krok (kolejne 10 minut) jest poświęcony zmianie, rozwojowi w tych chwilach. Teraz uczestnicy mogą rozmawiać jedynie o emocjach, nastawieniach czy pewności siebie podczas wypełniania zadań. Jak się czuli, o czym myśleli czy czuli się komfortowo czy niepewnie. Porównują potem te wrażenia przed i po tych chwilach.

Na zakończenie zadają sobie poniższe pytania, poznając najważniejsze strefy rozwoju, które miały miejsce podczas doświadczenia edukacyjnego(nie patrząc na jakość samego doświadczenia, ale tylko na własny samorozwój):

- Teraz czuję się bardziej pewny/a siebie w:

- Teraz wiem więcej o:

- Teraz jestem w stanie:

Prowadzący wyjaśnia czym są kompetencje i przedstawia typologię kompetencji przyjętą przez Comp-Pass: osobiste, społeczne, menadżerskie i praktyczne.

Mając notatki(kolorowe kartki z opisami), uczestnicy są proszeni o zaznaczenie kolorami danych składników kompetencji. Niebieskie – osobiste, czerwone – społeczne, purpurowe – menedżerskie, zielone – praktyczne.

Następny krok wymaga urządzeń z dostępem do Internetu. Należy wejść na stronę www.comp-pass.org. Uczestnicy muszą założyć konto i wykorzystać link otrzymany od organizatorów doświadczenia edukacyjnego (którzy wcześniej założyli tam konto i wpisali wszystkie dane projektu i zaprosili uczestników do edycji certyfikatów). Następnie przeglądają oni opisy wszystkich kompetencji i porównują swoje opisy z kompetencjami wypisanymi w serwisie. Wypełniają swojego Comp-Passa i oceniają poziom swoich kompetencji. Po zatwierdzeniu certyfikatu przez organizatorów, są one gotowe do wydruku.

Na samym końcu, organizatorzy wręczają certyfikaty uczestnikom.

Barbara Moś

Planowanie biznesu – model CANVAS

- Rozwinięcie umiejętności ewaluacji, zaplanowania i dyskusji
- Zrozumienie, czym są kluczowe elementy biznesu
- Zrozumienie, jak wykorzystać pewne narzędzia do ewaluacji efektywności kontaktu z klientem
- Zrozumienie typów biznesu i ewaluacji kluczowych zadań, środków i partnerstw

1,5 – 2 godziny

2-20

Wydrukowane załączniki, post-ity, papier, długopisy

Załączniki

Wstęp:

Rozpocznij cytatem:

„Canvas to narzędzie do porządkowania. Nie zarobi, ale pomoże ci monitorować jak postępują sprawy.”

Wyjaśnij uczestnikom, że planowanie biznesu wymaga myślenia o wielu różnych czynnikach jednocześnie. Na szczęście jest sposób na to, jak nie zagubić się w wielu wątkach na raz.

Zaprezentuj im model CANVAS i jego składniki. Wyjaśnij co oznaczają dane kategorie i podziel ich na małe grupy.

Każda osoba, na takiego samego koloru post-it wypisuję branżę, którą się interesuje (np. edukacja, lotnictwo). Może to być kilka branż, ale każda powinna być umieszczona na osobnej karteczce. Na karteczce innego koloru, wszyscy piszą ludzkie potrzeby, które mogą być zaspokojone przez produkt lub usługi (np. potrzeba informacji, potrzeby żywieniowe).

Barbara Moś

Każda grupa ze stosu dwukolorowych karteczek wybiera pasujące do siebie branże i potrzeby i dyskutują jakie produkty lub usługi z danej branży mogłyby zaspokoić potrzeby. Mogą je oni ze sobą połączyć, spróbować wszystkich kombinacji, lub je zamieniać. Na zakończenie, powinni mieć chociaż jeden pomysł na biznes.

Każda grupa będzie pracowała nad jednym pomysłem używając modelu CANVAS. Przed tym, wyjaśnij uczestnikom każdy krok.

Treść:

Zacznijcie od wartości swojej oferty i rodzajów klientów. Określcie swoich klientów i narysuj „typowego klienta" – o czym myśli, co robi, co widzi i co czuje. Opiszcie też jego: wiek, status społeczny, wartości, konkretne sytuacje, w których potrzebuje waszego produktu, marzenia, styl życia, płeć (jeśli istotna), itp.

Zaproponowanie wartości powinno być wynikiem charakterystyki rodzaju klientów, a nie na odwrót.

Wypełnijcie dane segmenty modelu formułując różne scenariusze propozycji wartości dla klientów, używając różnych podejść, jak ekskluzywność, masowość, łatwość użycia, itp. (kontakt z klientem)

Spróbujcie wdrożyć myślenie kreatywne i połączcie obrazy, rzeczy, uczucia z propozycją wartości. Użyjcie gry Dixit. To jest podstawa strategii komunikacyjnej. Jakich kanałów użyć, aby uzyskać jak największą efektywność?

Określcie co zrobisz dla swoich klientów. Co musi zostać zrobione?

Określcie zasoby, kompetencje, ludzi, sprzęt, wydatki, które są niezbędne. Kto jest twoim partnerem?

Określcie cenę jednostkową swojej usługi/produktu. Określ cenę dla swoich klientów. Jeśli nie ma ceny – skąd będą się brały pieniądze?

I to jest właśnie wasz biznes! Zróbcie teraz analizę rynku i sprawdźcie z innymi uczestnikami czy używaliby/kupili/korzystali jako klienci z tego co im oferujesz!

Barbara Moś