

IO1- Podręcznik Badacza Społecznego

Wprowadzenie.....	4
Moduł 1: Interakcja i komunikacja.....	4
Efektywna komunikacja	4
Sesja nauki z instruktorem	4
Samodzielna nauka	9
Rozwój osobisty	11
Sesja nauki z instruktorem	11
Samodzielna nauka	14
Negocjacje i zarządzanie konfliktami.....	15
Sesja nauki z instruktorem	15
Samodzielna nauka	18
Załącznik I.....	20
Moduł 2: Zdolności analityczne.....	37
Myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów.....	37
Sesja nauki z instruktorem	37
Samodzielna nauka	40
Zdolności syntetyczne	42
Sesja nauki z instruktorem	42
Samodzielna nauka	48
Podjęmowanie decyzji.....	49
Sesja nauki z instruktorem	49
Samodzielna nauka	55
Załącznik II	56
Moduł 3: Zdolności organizacyjne.....	60
Zarządzanie czasem	60
Sesja nauki z instruktorem	60
Samodzielna nauka	62
Umiejętność pracy pod presją	64
Sesja nauki z instruktorem	64
Samodzielna nauka	65
Zarządzanie projektami.....	67
Sesja nauki z instruktorem	67
Samodzielna nauka	69
Załącznik III.....	71
Moduł 4: Przeprowadzanie badań społecznych.....	90
Zrozumienie metod badań społecznych	90



Sesja nauki z instruktorem	90
Samodzielna nauka	92
Zdefiniuj własną strategię badawczą	94
Sesja nauki z instruktorem	94
Samodzielna nauka	97
Zarządzanie danymi	98
Sesja nauki z instruktorem	98
Samodzielna nauka	101

Wprowadzenie

Poniższy Podręcznik powstał, jako rezultat projektu. Składa się z 50 godzin nauki (25 godzin nauki z instruktorem + 25 godzin samodzielnej pracy), podzielonych w następujący sposób:

- Moduł 1: Interakcja i komunikacja: 12 godz. 30 min
- Moduł 2: Umiejętności analityczne: 12 godz. 30 min
- Moduł 3: Zdolności organizacyjne: 12 godz. 30 min
- Moduł 4: Przeprowadzanie badań społecznych: 12 godz. 30 min

Moduł 1: Interakcja i komunikacja

Pierwszy moduł został podzielony na 3 rozdziały:

- Efektywna komunikacja (4 godz.)
- Rozwój osobisty (4 godz.)
- Negocjacje i zarządzanie konfliktem (4 godz. 30 min)

Efektywna komunikacja

Sesja nauki z instruktorem

ROZDZIAŁ A: Efektywna komunikacja			
Czas nauki: 4 godz.	Nauka z instruktorem: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Na koniec zajęć uczestnicy: - Będą potrafili korzystać z podstawowych sposobów komunikacji (werbalnej, niewerbalnej i pisemnej) - Poznają bariery komunikacyjne, oraz sposoby ich pokonywania - Przećwiczą aktywne słuchanie umożliwiające efektywną komunikację - Przećwiczą poprawną dykcję podczas prezentacji (treści pozawerbalne i niewerbalne) - Będą potrafili komunikować się przy użyciu nowoczesnych technologii (Skype, Face time, email, Facebook messenger itp.), korzystając z wszelkich dostępnych narzędzi		
Czas trwania	Potrzebne materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródła
15 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w pary tak, aby uczestnicy siedzieli twarzami do siebie	Ćwiczenie na rozgrzewkę, <i>Ciekawe Cechy</i> : Prowadzący dzieli grupę na pary i daje uczestnikom kilka minut na nieformalną rozmowę. Następnie każdy z uczestników ma za zadanie przedstawić swojego partnera oraz podać przynajmniej dwie jego indywidualne cechy.	https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?docID=7582



15 minut	Załącznik 2. Krótki tekst, biografia znanej osoby (źródła) Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w pary	Uczestnicy zostają podzieleni w pary: Prowadzący rozdaje każdemu z uczestników krótki tekst, biografię znanej osoby. Zadaniem uczestnika jest napisanie listu/emaila/bądź krótkiej prezentacji mówionej (wcielając się w tę postać), bez ujawniania jej imienia. Druga osoba z pary skupia się na treści starając się odgadnąć, kim jest ta osoba. Dozwolone jest zadanie tylko 2 dodatkowych pytań. (Prowadzący musi dać uczestnikom wystarczającą ilość czasu na przygotowania.) (Prowadzący powinien zachęcać uczestników do refleksji nad sposobem przekazywania informacji oraz najlepszymi praktykami.)	Antologia lub krótkie biografie artystów i naukowców: Biografie artystów: https://www.biography.com/people/groups/artists Biografie naukowców: https://www.biographyonline.net/scientists.html Załącznik 2
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Tablica flipchart, kartki i marker dla prowadzącego. Notatniki dla uczestników. Długopisy, materiały do robienia notatek. Rzutnik, ekran i laptop. Dostęp do Internetu.	Uczestnicy obejrzą film i przeczytają artykuły. Należy zastanowić się nad: Treściami przekazów. Podobieństwami i różnicami pomiędzy ukazanymi praktykami komunikacyjnymi. Prowadzący prosi uczestników o przygotowanie i zaprezentowanie krótkiej prezentacji na dowolny z przedstawionych tematów (za pomocą maila, ppt., serwisów społecznościowych itd.). (Prowadzący powinien zachęcić uczestników do uzasadnienia swoich wyborów).	Film video BBC news: "Ludzie wyśmiewają moje blizny na twarzy" https://www.bbc.com/news/video_and_audio/headlines/44809513/living-with-facial-scars-in-nigeria Fragment wiadomości zaprezentowanej w artykule BBC: „Scarlett Johansson odrzuca rolę osoby transeksualnej po sprzeciwie środowiska



			LGBT” https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-44829766 Artykuł w Guardian: “Na skutek ostrego sprzeciwu, Scarlett Johansson odrzuca rolę osoby transeksualnej” https://www.theguardian.com/film/2018/jul/13/scarlett-johansson-exits-trans-role-rub-and-tug
10 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole.	“Jak minął dzień?” Każdy z uczestników przygotowuje minutowe wystąpienie przed publicznością w konkretnym celu: np.: ma rozśmieszyć lub zdenerwować; przekonać do czegoś lub zdezorientować; zmotywować ich lub zniechęcić. (Prowadzący przeprowadza losowanie, aby wybrać scenariusze wystąpienia dla każdego z uczestników.)	
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Tablica flipchart, kartki i marker dla prowadzącego. Notatniki dla uczniów.	Uczestnicy podzieleni na dwie drużyny siadają w dwóch półokręgach – mniejszy prowadzi dyskusję na podany temat. Każdy z mówców ma 3 minuty na zaprezentowanie swojego punktu widzenia. Można wybrać 1 lub 2 z pośród podanych tematów do dyskusji: Edukacja powinna być darmowa dla wszystkich	



		• Uczniom należy ograniczyć dostęp do Internetu • Młodzi ludzie powinni mieć prawo wyboru w kwestii odbywania służby wojskowej • Każdy uczeń powinien mieć prawo do uczenia się wyłącznie tych przedmiotów, którymi jest zainteresowany • Których języków obcych warto się obecnie uczyć? • Co możemy zrobić aby wesprzeć nastolatków w prowadzeniu zdrowego stylu życia? • Rząd powinien podjąć działania, aby zapobiec Trzeciej Wojnie Światowej • Czy prawo o posiadaniu broni jest efektywnym sposobem zapobiegania przestępstwom? • Rząd powinien zakazać zawierania małżeństw jednopłciowych • Czy ludzie niepełnosprawni powinni być zatrudniani w sektorze publicznym? • Bycie politykiem: umiejętność czy talent? • Czy ktokolwiek może być ponad prawem? • Wpływ mediów społecznościowych na współczesną edukację • Czy współcześnie ludzie za bardzo polegają na technologii? • Czy internetowi przyjaciele sprawdzają się lepiej niż Ci zmyśleni? • Czy konieczna jest cenzura w Internecie? Większy krąg uczestników obserwuje reakcje kolegów oraz słucha podawanych argumentów. Na koniec, zadaniem większego kręgu będzie: 1. Przygotowanie podsumowania uwzględniającego komentarz argumentów poszczególnych mówców	
--	--	---	--

		2. Zidentyfikowanie werbalnych oraz pozawerbalnych elementów komunikacji stosowanych przez mówców, oraz ocena ich efektywności Prowadzący słucha komentarzy grupy na temat werbalnych oraz pozawerbalnych elementów i notuje je na tablicy flipchart, zachęcając grupę do dyskusji oraz samodzielnej refleksji	
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Stojak typu flipchart, kartki i marker dla prowadzącego. Notatniki dla uczniów. Długopisy, materiały do robienia notatek dla uczestników. Rzutnik, ekran i laptop. Dostęp do Internetu.	Prowadzący wyświetla na ekranie przemowę Aleksandra Wielkiego, napisaną przez Arriana, cytowaną na Fordham University, oraz odczytuje ją na głos (przetłumaczona na język narodowy uczestników). Następnie prowadzący pyta: "Czy Państwa zdaniem ta przemowa była przekonująca?" Uczestnicy są proszeni o uzasadnienie swojej odpowiedzi, po wspólnym obejrzeniu prezentacji stworzonej w programie Prezi.	Mowa Aleksandra Wielkiego do jego oddziałów napisana przez Arriana, przetłumaczona i cytowana na Fordham University. https://sourcebooks.fordham.edu/ancient/arrian-alexander1.asp Prezentacja wykonana w programie Prezi analizująca wspomnianą mowę https://prezi.com/fr8mef0bcphr/the-speech-of-alexander-the-great/#
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole.	Prowadzący dzieli uczestników na 3 grupy. Następnie zachęca ich do zapoznania się z artykułem BBC wyświetlonym na ekranie oraz	Artykuł BBC "Jak można przeciwstawić się władzy?"



	Tablica flipchart, kartki i marker dla prowadzącego. Notatniki dla uczniów. Długopisy, materiały do robienia notatek dla uczestników. Rzutnik, ekran i laptop. Dostęp do Internetu.	przygotowania planu: "musisz przedstawić poniższą informację 3 różnym osobom : dyrektorowi szkoły (grupa 1), historykowi (grupa 2), lokalnemu policjantowi (grupa 3)" (Odgrywanie ról)	autorstwa Marthy Henriques http://www.bbc.com/future/story/20180709-our-ability-to-stand-up-to-authority-comes-down-to-the-brain
--	--	--	--

Samodzielna nauka

Uczestnicy otrzymają dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Materiały dla rozdziału A: Efektywna komunikacja
Dokument przygotowany przez UOP, Moduł 1 (Załącznik 1.1)
https://www.entrepreneur.com/article/300466 [Dostępne od 14/9/ 2018]
https://www.eztalks.com/unified-communications/incredible-tips-for-effective-online-communication.html [Dostępne od 14/9/ 2018]
https://www.mindtools.com/pages/article/newCS_99.htm [Dostępne od 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=I6IAhXM-vps (Efektywna komunikacja) [Dostępne od 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=HAnw168huqA (Myśl szybko, mów mądrze – Techniki komunikatywne) [Dostępne od 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=MeiBMkjXVM (Sześć zasad efektywnej komunikacji) [Dostępne od 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=xr1q-uBtIH4 (5 sposobów na poprawienie swoich zdolności komunikatywnych) [Dostępne od 14/9/ 2018]
https://www.entrepreneur.com/article/300466 Deep Patel, 14 sprawdzonych sposobów na udoskonalenie własnych zdolności komunikatywnych, [Dostępne od 22/7/ 2018]



<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15465961>

Leonard, M., Graham, S., & Bonacum, D. (2004). Czynniki ludzkie: ogromne znaczenie efektywnej pracy w grupie i komunikacji w zapewnianiu bezpieczeństwa. *BMJ Quality & Safety*, 13(suppl 1), i85-i90.

<https://hbr.org/2016/07/what-great-listeners-actually-do>

Zenger, Jack i Folkman, Joseph. Co tak naprawdę robią dobrzy słuchacze, *Harvard Business Review* [Dostępne od 22/7/ 2018]

Rozwój osobisty

Sesja nauki z instruktorem

ROZDZIAŁ B: Rozwój osobisty			
Czas nauki: 4 godz.	Nauka z instruktorem: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Celem tego rozdziału jest wprowadzenie pojęcia rozwoju osobistego oraz umożliwienie uczestnikom skonstruowania własnego planu rozwoju, poprzez wzmacnianie samoświadomości, wspieranie wyznaczania celów prowadzące do wzrostu pewności siebie. Po ukończeniu rozdziału uczestnicy będą potrafili: • Wskazać i określić umiejętności personalne, • Zwiększyć swoją samoświadomość, • Zrozumieć oraz zbudować własną świadomości osobistą i zawodową • Wyznaczać cele • Wykorzystywać umiejętności - oraz wartości, które nabyli budując swoje kompetencje badawcze.		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródła
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Notatniki dla uczniów. Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników. Wydrukowane materiały. (Załącznik 3)	<i>Ćwiczenie na rozgrzewkę: Ankieta...</i> Na początek, każdy z uczestników jest proszony o zadanie 2 pytań przedstawionych w otrzymanych materiałach innemu uczestnikowi. Następnie uczestnicy jeden po drugim, odpowiadają na pytania: Wybierają pytanie, na które chcą odpowiedzieć, i zadają to samo pytanie kolejnemu uczestnikowi. Mogą również zadać pytanie dodatkowe. Po zakończeniu rundy pytań prowadzący prosi, aby uczestnicy zdecydowali, w której z dwóch faz ćwiczenia czuli się bardziej komfortowo. <i>„Wytłumacz dlaczego?”</i> (Najprawdopodobniej większość uczestników wskaże drugą fazę zdania. Zaczynając od wypowiedzi, przedstawiamy temat rozmowy bez zadawania bezpośredniego pytania. A przede wszystkim, najpierw dzielimy się czymś na swój temat, co sprawia, że druga osoba chce się otworzyć).	Wydrukowane materiały (Załącznik 3)



25 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Notatniki dla uczniów. Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników.	Temat do refleksji: Zastanów się nad sobą. Instruktor pyta: „Jakie cechy Cię charakteryzują? Zapisz je.” „Czy sądzisz, że inni postrzegają Cię w ten sam sposób?” „Poproś swojego partnera, aby zapisał jego opinię na twój temat. Porównaj 2 listy i zastanów się nad nimi: Czy są wspólne elementy? Czy czegoś brakuje? Dlaczego? Czy pojawiły się cechy, których nie ma na Twojej liście? Czy myślisz, że są prawdziwe? Podkreśl te, które uważasz za realistyczne. Które z nich ci się podobają, a które nie? Jak możesz zmienić te, których nie lubisz?” Uczestnicy sporządzają notatki podczas ćwiczenia.	
25 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Notatniki dla uczniów. Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników.	Prowadzący daje polecenie: „Spróbuj przypomnieć sobie jakieś zdarzenie z pracy. Przeanalizuj, krok po kroku, jak poradziłeś sobie z sytuacją. Czy zwykle reagujesz w ten sam sposób w podobnych przypadkach? Czy inni uczestnicy postępują w ten sam sposób? Posłuchaj wypowiedzi innych. Czy zamierzasz skorzystać z którejś z ich sugestii w najbliższej przyszłości?”	
25 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Notatniki dla uczniów. Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników.	Prowadzący zaprasza uczestników do odegrania ról: „Zostałeś poproszony, jako pracownik społeczny, do oceny wpływu mediów społecznościowych w twoim kraju – na życie dorosłych. Pracujcie razem, aby stworzyć plan pracy: <i>Wykonajcie efektywne planowanie (wskażcie zasoby, bariery, zadania itp.)</i>	



		<i>Zbierajcie informacje: użyteczne informacje, wymagany czas.</i> <i>Przygotujcie się na niespodziewane ograniczenia, przeszkody itp.</i> <i>Zdefiniujcie zadania, większe i mniejsze,</i> <i>Ustalcie priorytety w zależności od wagi każdego zadania i ograniczeń czasowych,</i> <i>Skonstruujcie tabelę czasową prezentującą aktywności i przerwy,</i> <i>Uporządkujcie swoje środowisko pracy,</i> <i>Przygotujcie się na radzenie sobie w trudnych sytuacjach</i>	
10 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników	Prowadzący daje polecenie: “Porozmawiaj z partnerem. Bądź szczery. Udziel informacji na temat: Twoich złych nawyków mających wpływ na Twoją pracę. Na przykład, odkładanie zadań na później. Jak myślisz dlaczego odkładasz zadania na później? Jak się z tym czujesz? Czy chciałbyś to zmienić i w jaki sposób byś to zrobił? Jaki byłby rezultat takiej zmiany? Prowadzący powinien zasugerować, że uczestnicy tego ćwiczenia powinni czuć się pewnie. Powinni być szczerzy i udzielać pozytywnych komentarzy.	
25 minutes	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w parach. Dziennik ucznia Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników	Pozytywne nastawienie w trudnych sytuacjach... Prowadzący przedstawia uczestnikom następujące scenariusze. Zostają poproszeni do współpracy i dzielenia się ze swoimi partnerami, wypowiadając się na temat wyłącznie pozytywnych aspektów poniższych sytuacji: 1. Twojego brata męczy naprawdę mocny ból pleców 2. Twój szef ma problemy fiskalne 3. Naukowcy spodziewają się niebezpiecznie bliskiego	



		przełotu komety w przyszłym tygodniu	
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników	Prowadzący zaprasza uczestników do napisania listu motywacyjnego w odpowiedzi na ofertę pracy. Prowadzący podkreśla, że muszą upewnić się, że prawidłowo zapisali swoje imię i nazwisko, adres, imię i nazwisko odbiorcy, firmę, formalne powitanie, powód, dla którego się komunikują, 2-3 akapity, oświadczenie o dostępności, szczegóły kontaktowe, ich nazwisko i podpis. Następnie są proszeni o poproszenie grupy o opinię.	

Samodzielna nauka

Uczestnicy uzyskają dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla rozdziału B: Rozwój osobisty	
Dokument przygotowany przez UOP, Moduł 1 (Załącznik 1.2)	
https://au.reachout.com/articles/how-to-become-self-aware	
[Dostępny od 13/9/ 2018]	
http://www.hr.virginia.edu/uploads/documents/media/Writing SMART Goals.pdf	
UHR Development, Ustalanie mądrych celów (S.M.A.R.T.)	
[Dostępny od 26/6/ 2018]	
https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.361952!/file/johari.pdf	
Johari's Window: Rozwój samoświadomości, University of Sheffield	
[Dostępny od 23/6/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=tA8W1Q_HRml	
(Chodzi tu tylko o zmianę Jim Rohn)	
[Dostępny od 22/7/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=d82DD-Fg9cQ	
(Jak się odnaleźć, gdy się zagubisz – Rozwój osobisty Tony Robbins)	
[Dostępny od 22/7/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=NwLGHCZTQt4	
(Plan Rozwoju Osobistego)	
[Dostępny od 22/7/ 2018]	
https://www.oxbridgeacademy.edu.za/blog/4-reasons-personal-development-priority/	



[Dostępny od 22/7/ 2018]

<https://www.bizmove.com/skills/m8r.htm>

[Dostępny od 22/7/ 2018]

<https://www.skillsyouneed.com/ps/personal-development.html>

[Dostępny od 22/7/ 2018]

Negocjacje i zarządzanie konfliktami

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział C: Negocjacje i zarządzanie konfliktami			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Na koniec zajęć, uczestnicy będą potrafili: Zidentyfikować powody utrudnień w komunikacji Konstruktywnie nie zgodzić się z czyjąś opinią Rozwinąć zdolność zarządzania konfliktami i umiejętności rozwiązywania konfliktów Rozwinąć zdolności wrażliwości międzykulturowej i świadomości różnorodności		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
10 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole.	<i>Łamacz lodów: przydomek</i> Prowadzący zaprasza każdego z uczestników do podzielenia się z grupą przydomkiem jaki kiedyś miał, lub jaki wciąż ma, oraz historią tego jak mu został on nadany. Prowadzący zachęca do luźnej atmosfery w czasie gdy uczestnicy dzielą się swoimi przydomkami. Jeśli któryś z uczestników czuje się niekomfortowo dzieląc się tą informacją z grupą, mogą nie brać udziału w ćwiczeniu. Prowadzący musi zacząć od podzielenia się własnym przydomkiem z grupą. Prowadzący pyta uczestników, czy	https://www2.cortland.edu/dotAsset/c1a635f6-a099-4ede-8f15-79b86e315088.pdf [dostępny od 19/9/2018]



		któreś z ich przydomków są nadal w użyciu.	
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Stojak typu flipchart, kartki i marker dla prowadzącego. Dziennik ucznia Długopisy, materiały do robienia notatek dla uczestników. Rzutnik, ekran i laptop. Dostęp do Internetu	Prowadzący zachęca uczestników do obejrzenia scen kłótni kochanków z filmu <i>LA LA LAND</i> (2016) oraz <i>Duma i uprzedzenie</i> (2005), Prowadzący zachęca uczestników do dyskusji: “Czy jest to konstruktywna kłótnia? Podaj argumenty stojące za Twoją odpowiedzią. Co poszło nie tak w tym przypadku?” (Prowadzący zachęca uczestników do dwukrotnego obejrzenia scen i zwrócenia uwagi na przekaz werbalny oraz pozawerbalny).	Fragmenty scen z filmu, <i>LA LA LAND</i> (2016), https://youtu.be/XFi8BAzeawA oraz <i>Duma i uprzedzenie</i> (2005), https://youtu.be/1R-Zg5es7mg
30 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w dwa półkola. Dziennik ucznia Długopisy, materiały do robienia notatek dla uczestników.	<i>Przekształćmy to na “Rekonstrukcyjny spór”: odgrywanie ról</i> Uczestnicy, podzieleni na dwie grupy, są zaproszeni do ponownego napisania scenariusza dla powyższych fragmentów filmów, tak aby osiągnięty został konstruktywny spór. Dwoje z uczestników będzie mieć za zadanie odegrać role według nowego scenariusza trzymając się wskazówek reżyserskich grupy. (Prowadzący zachęca uczestników do stosowania wszelkich środków w celu pomocy postaciom w poradzeniu sobie z konfliktem. Zachęca również wszystkich uczestników do udzielania opinii po obejrzeniu aktu)	
15 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole.	<i>Dzielenie się wspomnieniami:</i> Dyskusja grupowa Prowadzący daje polecenia: “Spróbuj przypomnieć sobie ostatni raz, gdy ktoś wyraził swoją opinię na temat Twojego zachowania. Jak się z tym czułeś? Jak zareagowałeś? Jak wolałbyś by ta sytuacja wyglądała? Jaki przyniosło to rezultat? Które elementy wyrażonej opinii	



		uczyniły ją efektywną bądź nieefektywną?’	
15 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Stojak typu flipchart, kartki i marker dla prowadzącego. Dziennik ucznia Długopisy, materiały do robienia notatek dla uczestników. Rzutnik, ekran i laptop. Dostęp do Internetu	Uczestnicy są poproszeni o przeczytanie powieści lub obejrzenie jej adaptacji filmowej. Prowadzący wydaje polecenie: "Obejrzyj krótki film przeznaczony dla uczniów szkoły średniej oparty na powieści: "Dlaczego?" (ang. Why?) W drodze do szkoły Nikolas spotyka dziecko ulicy, migranta, "wroga". Pełen strachu i nienawiści do «innych», pragnie jego śmierci. Następnie w szkole, podczas zajęć z literatury słucha opowieści o Yannis Magklis pt. "Dlaczego?" Obejrzyj krótki film oparty na powieści A. Samarakisa. Postaraj się zidentyfikować jak najwięcej uczuć. Zrób listę. Czy istnieją uzasadnione powody, aby czytelnicy sympatyzowali i współczuli żołnierzom w obu filmach? " Po zachęceniu do dyskusji w grupie, prowadzący zapisuje na tablicy flipchart główne punkty widzenia.	Krótki film oparty na noweli A. Samarakis "The river", Georgia Bloo Nicolaou, https://vimeo.com/144301704 oraz krótki film <i>Why?</i> (2017), oparty na noweli G. Magklis, <i>Why</i> https://www.youtube.com/watch?v=deUb7FgvJQw
30 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Stojak typu flipchart, kartki i marker dla prowadzącego. Dziennik ucznia Długopisy, materiały do robienia notatek dla uczestników.	Studium przypadku: "Twój sąsiad hałasuje pomiędzy 1 a 3 rano przynajmniej trzy razy w tygodniu. Spróbuj zapanować nad sytuacją komunikując się z nim. Przygotuj swoje kluczowe argumenty, staraj się używać zbalansowanych (pozytywnych i negatywnych) komentarzy, zaobserwowanych i obiektywnych faktów, konkretnych przykładów i obecnych opinii. Przeczytaj je na głos i poproś o komentarze". (Prowadzący zachęca uczestników do zrozumienia sąsiada przed napisaniem mowy oraz pamiętania o powyższych kryteriach. Prowadzący zapisuje sugestie uczestników na tablicy flipchart).	
30 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w pary.	Studium przypadku: "Zaparkowałeś samochód na miejscu dla niepełnosprawnych. Zdenerwowany	



	Dziennik ucznia Długopisy, materiały do robienia notatek dla uczestników.	kierowca wyładowuje na Tobie swoją złość. Wyobraź sobie ten dialog. W jaki sposób zareagujesz? Przecwiczcie w parach. Obaj uczestnicy współpracują, aby opracować najlepszą technikę wyjścia z sytuacji. Następnie podzielcie się swoimi pomysłami z resztą grupy. Prowadzący zachęca uczestników do dokładnego dostosowania się do odgrywanej roli.	
--	---	--	--

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla rozdziału C: Negocjacje i zarządzanie konfliktem
Dokument przygotowany przez UOP, Moduł 1 (Załącznik 1.3) https://home.snu.edu/~hculbert/conflict.htm [Dostępny od 14/9/ 2018]
http://www.wright.edu/~scott.williams/LeaderLetter/conflict.htm [Dostępny od 14/9/ 2018]
http://businesscrowd.co.uk/insight/four-ways-disagree-constructively-rather-destructively/ Ally Yates, Cztery sposoby na konstruktywne, a nie destruktywne, wyrażanie niezgody (ang. Four ways to disagree constructively rather than destructively) [Dostępny od 20/7/ 2018]
https://www.nicolabartlett.de/disagreeing-constructively/ Nicola Bartlett, Grzeczne i konstruktywne niezgadzanie się (ang. Disagreeing politely and constructively) [Dostępny od 20/7/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=94YEorTLjQc Zachowanie organizacyjne – Konflikt i negocjacje (ang. Organizational behaviour - Conflict and negotiation) [Dostępny od 13/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=KY5TWVz5ZDU (Rozwiązywanie konfliktów) [Dostępny od 13/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=A8MYLxCNLHE (Rozwiązywanie konfliktów) [Dostępny od 13/9/ 2018]
https://www.talent.wisc.edu/onlinetraining/resolution/step7.htm



[Dostępny od 13/9/ 2018]
https://www.skillsyouneed.com/ips/conflict-resolution.html
[Dostępny od 13/9/ 2018]
https://www.europarc.org/communication-skills/pdf/Negotiation%20Skills.pdf
[Dostępny od 13/9/ 2018]

Załącznik I

1.1 – Do wydruku – MODULE 1

Interakcja i komunikacja

Rozdział A: Efektywna komunikacja

Wstęp

Komunikacja jest wieloaspektowym i nieuchwytnym pojęciem. Ludzie zwykle postrzegają ją jako interesującą dyskusję, jako wymianę myśli, pomysłów lub informacji. Jednak aby nawiązać skuteczną komunikację, wymagane jest dzielenie się wzajemnymi aspektami przez osoby zaangażowane w interakcję. Skuteczna komunikacja ma duże znaczenie dla badacza społecznego. Przy jej wykorzystaniu można osiągnąć pożądane cele, promować program badań, skutecznie wspierać wnioski, a nawet sankcjonować projekt. Celem tego rozdziału jest ukazanie esencji umiejętności komunikacyjnych, tak aby uczestnicy mogli uzyskać ogólny wgląd w sposób, w jaki się komunikujemy; określenie potencjalnych barier i sposobów ich pokonywania; ukazanie znaczenia aktywnego słuchania i skupienie się na wskazówkach, które ułatwią efektywność całego procesu.

Jak się komunikujemy?

Istnieją trzy podstawowe sposoby komunikacji::

- Werbalna
- Pozawerbalna (ruch ciała /postawa /kontakt wzrokowy /mimika twarzy)
- Pisana

To, co mówisz podczas interakcji, ma znaczenie. Równie istotny może być Twój ton, głośność lub szybkość dyskusji. Podobnie gesty i język ciała, które towarzyszą twoim słowom, mogą wzmocnić twoją pozycję, a nawet ujawnić wskazówki / aspekty twojej pracy, których nie chcesz ujawniać. Pisemna komunikacja jest niezbędnym elementem dla doświadczonego badacza społecznego, ponieważ - w dzisiejszych czasach - posty w mediach społecznościowych lub e-maile są normą dla skutecznych i udanych interakcji biznesowych.

Czynniki, które należy rozważyć

Sposób komunikacji jest istotny, ponieważ określa kontekst interakcji. Całkiem inaczej proces ten przebiega w przypadku komunikowania się przez Skype, Face time, wysyłaniem e-maili, przedstawianiem prezentacji lub dzieleniem się swoimi pomysłami w prywatnej dyskusji. Różne sposoby komunikacji posiadają swoje zalety lub wady, oraz zapewniają zaangażowanym stronom różne możliwości. Ważna jest również liczba odbiorców. Jeśli jest ich wielu, zawsze powinieneś mieć na uwadze przydzielenie wystarczającej ilości czasu dla wszystkich. W ten sposób ich zrozumienie i interpretacja twojej pracy może być pełne.

Barierzy dla skutecznej komunikacji

Jak wspomniano wcześniej, komunikacja jest nieuchwytnym pojęciem i wiele czynników może ją utrudnić. Takie czynniki zazwyczaj należą do trzech kategorii: język, kultura i miejsce. Mówiąc dokładniej, czasami dobór słów jest błędny, przez co odbiorca nie może zrozumieć wiadomości. Co więcej, pochodzenie osób zaangażowanych w interakcję jest również znaczące, ponieważ pochodzenie z różnych środowisk może prowadzić do braku zrozumienia przekazywanej wiadomości. Dodatkowo, okazja, brak wystarczającego czasu, twoja pozycja (umiejscowienie) może również utrudnić skuteczną komunikację.

Pokonywanie barier

Jako badacz społeczny będziesz współpracować i kontaktować się z ludźmi posługującymi się różnymi językami. Zazwyczaj używany język nie jest pierwszym językiem dla jednej lub więcej osób uczestniczących w dyskusji, co prowadzi do nieporozumień i braku zrozumienia. Wszystkie strony muszą zdawać sobie sprawę z tej kwestii, aby rozwiązać ten problem. W wielu przypadkach zdjęcia mogą być lepsze niż słowa, ale najskuteczniejszym sposobem jest zawsze prześledzić najważniejsze punkty swojej pracy, aby upewnić się, że wszystkie strony znajdują się na tym samym etapie - wyjaśnij i podsumuj. Jednak mówienie tym samym językiem nie zawsze jest wystarczające. Trzeba pokonać różne środowiska osób zaangażowanych w interakcję. Skutecznym sposobem jest



sprawdzenie potencjalnych obszarów zainteresowania w celu uniknięcia trudnych sytuacji. Ostatnią barierą jest locus - czas i miejsce. W szczególności interakcje między osobami znajdującymi się w różnych strefach czasowych mogą być trudne. E-maile działają zawsze i wszędzie jako dobre rozwiązanie. Zawsze pamiętaj, aby umówić się na indywidualne spotkania lub rozmowy (Skype), gdy jest to wygodne dla osób zaangażowanych. W ten sposób unikniesz pośpiesznych dyskusji i potencjalnych pomyłek.

Bycie aktywnym słuchaczem

Słuchanie to nie tylko słyszenie. Wymaga koncentracji, dlatego należy unikać używania telefonu komórkowego podczas rozmowy i skoncentrować się na dyskusji. Słuchanie nie jest procesem pasywnym, dlatego należy uważnie słuchać, aby słuchać skutecznie i dokładnie odebrać to, co jest przekazywane. Aby stać się aktywnym słuchaczem, zawsze zadawaj pytania, jasno i zwięźle, proś o opinie i udzielaj informacji zwrotnych. Ponadto bądź empatyczny i spróbuj uregulować przepływ interakcji. Kiedy inne strony zakończą swoje przemyślenia, nadszedł czas, abyś podzielił się swoim punktem widzenia. Wyraź swoje pomysły/pracę w pozytywny, silny, jasny sposób i jednocześnie odwołaj się do interesujących kluczowych punktów podkreślonych przez inne strony.

Ocena

Obejrzyj uważnie następującą prezentację BBC zatytułowaną: "Ludzie wyśmiewają mnie przez moje blizny na twarzy":

https://www.bbc.com/news/video_and_audio/headlines/44809513/living-with-facial-scars-in-nigeria

Spróbuj zastanowić się nad poniższymi kwestiami:

- Co nam przekazuje wiadomość?
- Jakie środki zostały użyte w tej komunikacji?

Spróbuj pomóc pani Olatunbosun Damilola w przekazaniu jej wiadomości światu, pisząc list/wysyłając do niej wiadomość e-mail.

Pamiętaj, aby podać wskazówki dotyczące następujących problemów: Którą drogę/sposoby komunikacji zaproponowałbyś i dlaczego? Jakie są możliwe bariery w rozpowszechnianiu jej przesłania? W jaki sposób można poprawić jej zdolności komunikacyjne?

1.2 – Do wydruku – MODUŁ 1

Interakcja i komunikacja

Rozdział B: Rozwój osobisty

Wprowadzenie

Rozdział ten ma za zadanie wprowadzić koncepcję rozwoju osobistego i umożliwić uczestnikom ustalenie ich osobistego planu rozwoju. Zapewnia ścieżkę do rozwoju i wzmocnienia osobistego rozwoju poprzez wzmocnienie samoświadomości, wspieranie wyznaczania celów, a tym samym umacnianie pewności siebie. Po ukończeniu tego rozdziału uczestnicy będą mogli uzyskać i zastosować wiedzę na temat osobistej i zawodowej świadomości, a także wykorzystać umiejętności oraz wartości, które zdobyli, tworząc tożsamość badacza społecznego.

Samoświadomość- Kim jestem?

W dzisiejszych czasach musimy dokonywać wyborów, gromadzić odpowiednie informacje i komunikować wyniki naszej pracy. Są to poważne wyzwania, z którymi muszą się zmierzyć skuteczni badacze społeczni. Takie wyzwania kształtują ścieżkę, która umożliwia im wprowadzanie zmian, tworzenie zmian i zabezpieczanie postępu zawodowego. Ważne, aby rozpocząć od jasnego zrozumienia własnych mocnych i słabych stron, ponieważ takie zrozumienie pozwala nam budować na naszych mocnych stronach i przekraczać nasze granice. Pojęcie samoświadomości polega na zrozumieniu, jak się czujesz i dlaczego zachowujesz się w określony sposób. Nie można przystosować się do nowych warunków, nowych środowisk i różnorodnych wyzwań - wzmocnić się, nie zdając sobie sprawy z koncepcji samoświadomości. Co więcej, samoświadomość działa jako początkowy etap wyznaczania celów, ponieważ pozwala na bycie świadomym, jakie umiejętności nadal musisz opanować.



Wyzwanie: Opisz siebie

Pomyśl jak opisać byś siebie, koncentrując się na swoich mocnych i słabych stronach. Czy był to znaczący - udany proces? Refleksja nad twoimi myślami prowadzi do ich interpretacji. Jeśli uda ci się zmienić interpretację własnych myśli, możesz zmienić swoją postawę i otworzyć nowe możliwości dla swojego życia i kariery. Zarządzanie swoimi myślami i empatią, prowadzi również do lepszych więzi osobistych i zawodowych.

Ustalanie mądrych celów (S.M.A.R.T. Goals)

Ustalanie znaczących i spójnych celów jest znaczącym krokiem naprzód dla badacza społecznego. Ważnym jest skupienie się na ustalaniu pozytywnych, zindywidualizowanych i osiągalnych celów. Po pierwsze, pozytywne cele odzwierciedlają optymistyczne i konstruktywne postawy. Ponadto ważne jest poczuwanie się do postawionego zadania - celu, ponieważ motywuje Cię to do tego, aby osiągać więcej. Na koniec należy wziąć pod uwagę, że nieosiągalne - utopijne cele szkodzą życiu osobistemu i zawodowej tożsamości.

SMART to akronim oznaczający zbiór kryteriów, które powinny cechować dany cel, aby mógł zostać zrealizowany.

- **SPECIFIC (PL. KONKRETNY):** Aby osiągnąć swój cel musisz mieć precyzyjną wizję. Stwórz listę spodziewanych korzyści i przyjdź do przodu.
- **MEASURABLE (PL. MOŻLIWY DO ZMIERZENIA):** Kluczowym jest "zmierzenie" swojego postępu przez cały proces, dlatego twoja ocena musi być obiektywna.
- **ACHIEVABLE (PL. MOŻLIWY DO ZREALIZOWANIA):** Jak już wspomniano wcześniej, cel który jest jednocześnie motywujący i realistyczny zostawia pole do działania.
- **RELEVANT (PL. ISTOTNY):** Identyfikacja oczekiwań i wartości, które wspierają twoje wybory zawodowe i cele, kształtuje twoje cele i ostatecznie przynosi ci radość.

- TIMED (PL. OKREŚLONY CZASOWO):

Czas to pieniądź i bez określonych terminów dla twoich celów, brak ci celu i motywacji.

Ocena

Zastanów się nad sobą. Jakie są Twoje główne cechy? Spisz je.

Czy uważasz, że inni odnieśli takie samo wrażenie odnośnie twojej osoby? Poproś przyjaciela o udzielenie opinii na twój temat.

Porównaj obie listy i zastanów się nad nimi: Czy mają wspólne elementy? Czy pewnych cech brakuje?

Dlaczego?

Wybierz jedną z swoich cech, którą nie lubisz i napisz cel spełniający wymagania S.M.A.R.T., aby ją zmienić.

1.3 – Do wydruku – MODUŁ 1

Interakcja i komunikacja

Rozdział C: Negocjacje i zarządzanie konfliktami

Wprowadzenie

Obecnie każda praca wiąże się z pewnym stopniem współpracy pomiędzy członkami zespołu lub osobami zaangażowanymi w dane badanie/projekt. Takie umiejętności jak negocjacje i zarządzanie konfliktem umożliwiają badaczom społecznym produktywną interakcję w celu - między innymi - omawiania /doradzania i uzgadniania celów/wymagań odnośnie projektu z potencjalnymi klientami; mikro zarządzanie relacjami zawodowymi (nadzorowanie, zachęcanie, mentorowanie) itp. Umiejętności rozwiązywania konfliktów zapewniają możliwość odkrywania i doceniania różnic między ludźmi i wykorzystywania ich do pozytywnej i produktywnej interakcji.

Rozwiązanie konfliktów

Konflikt jest zwykle postrzegany jako negatywne następstwo interakcji osobistej i zawodowej. Ale co, jeśli zdecydujemy się skupić na różnorodności ludzi, która sprawia, że konflikt jest nieunikniony? Taki pogląd może promować pozytywną postawę - pierwszy krok w procesie pokonywania trudności.

Poniżej przedstawiono różne fazy rozwiązywania konfliktów:

- Faza 1: Niezbędne jest stworzenie owocnej atmosfery. Musisz oswoić swoje emocje i ustalić czas i miejsce, ale także podstawowe zasady dla pierwszych kroków.
- Faza 2: Skoncentruj się na wspólnych potrzebach. Pamiętaj, aby dbać o ogólne zrozumienie wzmocnione pozytywnymi postawami.
- Faza 3: Zbadaj przyczynę konfliktu, aby ostatecznie go rozwiązać.
- Faza 4: Stwórz alternatywne wyjścia, które zapewnią rozwiązania dla wszystkich zaangażowanych stron. Unikaj oceniania drugiej strony.

Zarządzanie złością i konstruktywne nie zgadzanie się

W przypadku radzenia sobie z konfliktami techniki radzenia sobie ze stresem i złością mogą mieć duże znaczenie. Dokładnie mówiąc, powinieneś zawsze pamiętać o zastanowieniu się nad swoimi myślami – radzenie sobie z nimi sprawia, że jesteś spokojny. Co więcej, gdy sprawy stają się skomplikowane, zrób sobie przerwę – zachowanie odpowiedniego dystansu jest zawsze lepszym doradcą niż stres. Na koniec omów cały proces z kimś, kto może zaoferować użyteczny wgląd. Należy podkreślić, że niezgodność jest częścią tego procesu; nie ma nic złego w byciu stanowczym i trzymaniu się własnego punktu widzenia. Jednak aby nieporozumienie było korzystne, muszą zostać spełnione pewne warunki:

- wzajemny szacunek i uprzejmość;
- nacisk na wzajemnie akceptowany kompromis;
- równie korzystna umowa dla wszystkich stron;
- realistyczne ustępstwa, które są wymagane przy obopólnych korzyściach

Poszukiwanie konsensusu w negocjacjach

Ustanowienie konsensusu jest idealnym rozwiązaniem w przypadku negocjacji. Jeśli możesz zakomunikować drugiej stronie, że uznasz ich priorytety, istnieje większa szansa na dojście do konsensusu. Gwarantuje to świadomość na temat punktów widzenia każdej ze stron. Obopólnie korzystna umowa jest możliwa do osiągnięcia, jeżeli istnieje nacisk na wspólną płaszczyznę i unikanie tego, co was poróżnia. Negocjacje obejmują następujące fazy:

Faza pierwsza: przygotowanie

Faza przygotowawcza ma zasadnicze znaczenie dla wyniku negocjacji. Musisz zdawać sobie sprawę z mocnych i słabych stron drugiej strony, a także swoich własnych, aby wiedzieć, z którego podejścia skorzystać. Skup się na mocnych stronach swojej pozycji i wykorzystaj je. Podobnie, określ swoje słabości, aby móc przewidzieć możliwe konflikty. Ponadto powinieneś być świadomy swoich granic. Posiadanie wyraźnych granic uniemożliwi Ci zawieranie porozumień, których będziesz później żałować. Wreszcie, wczuj się w drugą stronę. Empatia to kluczowa kompetencja dla badacza społecznego, dlatego powinieneś sam się zastanowić, gdybyś znalazł się po drugiej stronie, czego byś chciał, aby zmienić swoją pozycję?

Faza druga: otwarcie

Sposób rozpoczęcia negocjacji może ustawić ton dla całej sesji. Wyraź swój szacunek dla drugiej strony oraz otwartość i optymizm do procedury negocjacyjnej. Zaczynaj od swoich mocnych punktów i uzasadniaj nawet swoje słabe punkty. Pokaż od początku, że masz na myśli biznes.

Faza trzecia: targowanie się

Targowanie się jest rdzeniem negocjacji, dlatego powinieneś uważnie słuchać, nie skupiaj się tylko na swojej stronie umowy. Powinieneś uważnie słuchać tego, co mówią inni, aby uzyskać informacje na temat zajmowanych przez nich stanowisk lub zaproponować kontrofertę. Rezygnacja bez poddawania się to niezwykła umiejętność, która może być cenna podczas negocjacji. Należy tu podkreślić, że oparcie swojej pozycji na obiektywnych danych może być bardzo skuteczne.

Faza czwarta: zakończenie

Sposób zakończenia negocjacji jest równie ważny jak jej rozpoczęcie. Dobrym sposobem na zakończenie jest przedstawienie podsumowania dotychczasowych osiągnięć, podkreślając zarówno kwestie, które zostały rozwiązane, jak i oczekiwania uczestników. Taki proces sprawia, że wszystkie zaangażowane osoby są w pełni poinformowane i powinien być przestrzegany, nawet jeśli nie osiągniesz kompromisu.

Ocena

Obejrzyj filmowe sceny kłótni zakochanych z filmów:

LA LA LAND (2016), <https://youtu.be/XFi8BAzeawA>

Oraz Duma i uprzedzenie (2005), <https://youtu.be/1R-Zg5es7mg>

Czy jest to konstruktywny spór, czy nie? Spróbuj uzasadnić swoją odpowiedź, odwołując się do treści tego rozdziału. Co poszło nie tak w każdym przypadku?

Odniesienia do dalszej nauki

Seelye, H. N. (1984). Teaching Culture. Strategies for Intercultural Communication.(pl. Nauka kultury.



Erasmus+



Strategie komunikacji międzykulturowej)

Worthington, Debra (2016). Listening: Processes, Functions and Competency. (PL. Słuchanie: process, funkcje i kompetencja), New York: Routledge.

2 – Do wydruku – Znana osobistość

Jest to krótka biografia znanej osobowości. Napisz list /mail/lub krótką prezentację (wcielając się w tę osobę), nie ujawniając jej imienia. Reszta grupy skupia się na tekście, aby odgadnąć tożsamość sławnej osoby. Mogą zadać tylko 2 pytania wyjaśniające.

2.1 Leonardo da Vinci (15 kwietnia 1452 do 2 maja 1519)

Leonardo da Vinci był malarzem, rzeźbiarzem, architektem, wynalazcą, inżynierem wojskowym i rysownikiem - uosobieniem "człowieka renesansu". Posiadający ogromne pokłady ciekawości i przenikliwy intelekt, da Vinci studiował prawa nauki i przyrody, co w znacznym stopniu wpłynęło na jego dzieła. Jego pomysły i twórczość wpłynęły na niezliczonych artystów i uczyniły da Vinci wiodącym światłem włoskiego renesansu.

Chociaż da Vinci znany jest ze swoich zdolności artystycznych, istnieje mniej niż dwa tuziny przypisanych mu obrazów. Jest tak między innymi dlatego, że jego zainteresowania były zbyt różnorodne, by mógł zostać płodnym malarzem. Najbardziej znane dzieła Leonarda da Vinci to "Człowiek witruwiański", "Ostatnia wieczerza" i "Mona Lisa".

W szkicu "Człowieka witruwiańskiego" autorstwa da Vinci z 1490 r., przedstawiającego męską postać w dwóch nałożonych na siebie pozycjach, z ramionami i nogami w środku kwadratu i koła, doskonale połączone zostały sztuka i nauka. Szkic przedstawia studium Leonarda dotyczące proporcji oraz jego pragnienia odnowienia człowieka z naturą.



2 – Do wydruku – Znana osobistość

Jest to krótka biografia znanej osobowości. Napisz list /mail/lub krótką prezentację (wcielając się w tę osobę), nie ujawniając jej imienia. Reszta grupy skupia się na tekście, aby odgadnąć tożsamość sławnej osoby. Mogą zadać tylko 2 pytania wyjaśniające.

2.2 Marie Tussaud (1761-1850)

Marie Tussaud jest najbardziej znana ze swojego Muzeum Woskowego Madame Tussaud, prezentującym sławne osoby jako figurki woskowe.

Marie Tussaud urodziła się 1 grudnia 1761 r. W Strasburgu we Francji. Była nauczycielką sztuki dla siostry Ludwika XIV, ale panujący podczas rewolucji francuskiej terror doprowadził ją do tworzenia masek śmierci odciętych głów z gilotyny. W 1802 r. Przeniosła się do Wielkiej Brytanii, aby założyć pierwsze muzeum słynnych figur woskowych.

2 – Do wydruku – Znana osobistość

Jest to krótka biografia znanej osobowości. Napisz list /mail/lub krótką prezentację (wcielając się w tę osobę), nie ujawniając jej imienia. Reszta grupy skupia się na tekście, aby odgadnąć tożsamość sławnej osoby. Mogą zadać tylko 2 pytania wyjaśniające.

2.3 Marie Curie (1867 – 1934)

Polska fizyczka i chemiczka. Odkryła promieniowanie oraz pomogła je zastosować w dziedzinie promieni X. Zdobyła Nagrodę Nobla w dziedzinie chemii i fizyki.

Dokonała przełomowej pracy w dziedzinie radioaktywności, umożliwiając po raz pierwszy izolację izotopów promieniotwórczych. Podczas pierwszej wojny światowej Curie opracowała praktyczne zastosowanie promieni rentgenowskich; odkryła również dwa nowe pierwiastki: polon i rad. Jej pionierska praca naukowa stała się bardziej niezwykła ze względu na przejawiającą się w tym okresie dyskryminację kobiet w nauce. Była pierwszą kobietą profesorem na Uniwersytecie Paryskim i przełamała wiele barier dla kobiet w nauce.

2 – Do wydruku – Znana osobistość

Jest to krótka biografia znanej osobowości. Napisz list /mail/lub krótką prezentację (wcielając się w tę osobę), nie ujawniając jej imienia. Reszta grupy skupia się na tekście, aby odgadnąć tożsamość sławnej osoby. Mogą zadać tylko 2 pytania wyjaśniające.

2.4 Euklides (ok. 325 – 265 BC)

Grecki matematyk. Euklides jest często nazywany "ojcem współczesnej geometrii". Jego książka "Elementy" stała się podstawą matematyki XX-go wieku.

Lemat Euklidesa - który określa podstawową własność liczb pierwszych, polega na tym, że - jeśli pierwiastek dzieli iloczyn dwóch liczb, musi on podzielić co najmniej jedną z tych liczb.

Niektóre z najbardziej znanych wpływów Euklidesa to:

- Jego praca nad liczbami pierwszymi
- Lemat Euklidesa - który określa podstawową własność liczb pierwszych, polega na tym, że - jeśli pierwiastek dzieli iloczyn dwóch liczb, musi być on również dzielnikiem dla co najmniej jednej z tych liczb.
- Podstawowe twierdzenie arytmetyczne lub jednoznaczne twierdzenie o pierwotnym faktoryzowaniu. Używając lematu Euklidesa, twierdzenie to stwierdza, że każda liczba całkowita większa od jedności jest albo pierwszą, albo iloczynem liczb pierwszych i że istnieje określona kolejność liczb pierwszych.

"Jeżeli liczba naturalna dzieli iloczyn dwóch pewnych liczb naturalnych i jest względnie pierwsza z jedną z nich, to jest dzielnikiem drugiej."

— Euklides, *Elementy Księga VII, Twierdzenie 30*

- Euklidesowy algorytm – jest to skuteczna metoda obliczania największego wspólnego dzielnika (NWD) dwóch liczb, największej liczby dzielącej obie liczby bez pozostawiania reszty.
- Geometria. Euklides opisał system geometrii dotyczący kształtu oraz względnych pozycji i właściwości przestrzeni. To Euklides umieścił geometrię w formach aksjomatycznych (twierdzenia logiczne). Jego praca jest znana jako geometria euklidesowa.

Mówi się, że obok Biblii "Elementy" mogą być najczęściej tłumaczoną, publikowaną i studiowaną ze wszystkich książek w świecie zachodnim.

2 – Do wydruku – Znana osobistość

Jest to krótka biografia znanej osobowości. Napisz list /mail/lub krótką prezentację (wcielając się w tę osobę), nie ujawniając jej imienia. Reszta grupy skupia się na tekście, aby odgadnąć tożsamość sławnej osoby. Mogą zadać tylko 2 pytania wyjaśniające.

2.5 Karol Darwin (1809 – 1882)

Angielski naukowiec. Darwin stworzył teorię ewolucji na tle niewiary i sceptycyzmu. Przez ponad 20 lat zebrał dowody potwierdzające jego teorię, po czym opublikował wnioski w dziele *O pochodzeniu gatunków* (1859).

W tamtych czasach religia była potężną siłą w społeczeństwie, a większość ludzi przyjmowała Biblię jako nieomylną, dosłowną słowo Boga. Obejmowało to również przekonanie, że Bóg stworzył świat w ciągu siedmiu dni, a sam świat istniał od zaledwie kilku tysięcy lat. Jednak w czasie swoich podróży Darwin coraz częściej zaczynał dostrzegać znacznie starsze oznaki życia. W szczególności "Zasady geologii" Lyella zasugerowały, że skamieniałości były dowodem na istnienie zwierząt żyjących setki tysięcy lat temu.

W czasie podróży Darwin zrobił obszerne notatki o okazach, które znalazł w swoich podróżach. W szczególności, na Wyspach Galapagos znajdujących się 500 mil na zachód od Ameryki Południowej, Darwin był uderzony tym, jak bardzo zięby różniły się od siebie na każdej pojedynczej wyspie. Zauważył, że w jakiś sposób dostosowały się one do różnych aspektów danej wyspy.

Przez następne 20 lat Darwin pracował nad problemem, w jaki sposób gatunki ewoluują i mogą się tak między sobą różnić na poszczególnych wyspach. Pod wpływem pracy Malthusa, Darwin wymyślił teorię doboru naturalnego i stopniowej ewolucji w czasie.



2 – Do wydruku – Znana osobistość

Jest to krótka biografia znanej osobowości. Napisz list /mail/lub krótką prezentację (wcielając się w tę osobę), nie ujawniając jej imienia. Reszta grupy skupia się na tekście, aby odgadnąć tożsamość sławnej osoby. Mogą zadać tylko 2 pytania wyjaśniające.

2.6 Albert Einstein (1879 – 1955)

Fizyk niemiecki/amerykański. Einstein zrewolucjonizował współczesną fizykę swoją ogólną teorią względności. Zdobył Nagrodę Nobla w dziedzinie fizyki (1921) za odkrycie efektu fotoelektrycznego, który stał się podstawą teorii kwantowej.

Urodzony w Niemczech w 1879 r. Albert Einstein jest jednym z najwybitniejszych naukowców XX wieku. Jego teorie na temat teorii względności stworzyły ramy dla nowej gałęzi fizyki, a jego równanie $E = mc^2$, o równoważności masy i energii, jest jednym z najbardziej znanych równań fizycznych na świecie. W 1921 roku otrzymał nagrodę Nobla w dziedzinie fizyki za wkład w rozwój fizyki teoretycznej i ewolucję teorii kwantowej.

Einstein jest również znany jako oryginalny wolnomysliciel, wypowiadający się w wielu kwestiach humanitarnych i globalnych. Po wniesieniu wkładu w teoretyczny rozwój fizyki jądrowej i zachęcenie F.D. Roosevelta do rozpoczęcia Projektu Manhattan, wypowiedział się przeciwko użyciu broni jądrowej.

3 – Do wydruku – Łamacz lodów: Kwestionariusz...

- Wybierz 2 pytania z poniższych i zadaj je innemu uczestnikowi. Zapisz krótko główne części jego odpowiedzi.
- Następnie wybierz jedno z pytań i samemu na nie odpowiedz: Możesz wybrać pytanie, na które sam odpowiesz i zadać to samo pytanie innemu uczestnikowi. Możesz również zadać pytanie sondujące.
- Czy po zakończeniu procedury możesz określić, w której z dwóch faz czułeś się bardziej komfortowo? Czy potrafisz wytłumaczyć dlaczego?

Pytania

- Czy lubisz tańczyć?
- Gdzie się uczyłeś?
- Jaki był twój najbardziej (lub najmniej) ulubiony przedmiot w szkole?
- Czy lubisz ludzi, z którymi pracujesz?
- Jaka jest twoja wymarzona praca?
- Jakie kraje odwiedziłeś?
- W jakim kraju doświadczyłeś największego "szoku kulturowego"?
- W jakim miejscu na świecie najbardziej chciałbyś żyć? Dlaczego?
- Jak wygląda twój kraj w porównaniu do tego miejsca?
- Jaka jest najgorsza rzecz, która przydarzyła Ci się podczas podróży?
- Czy znasz inne języki?

Moduł 2: Zdolności analityczne

Drugi moduł podzielony jest na 3 jednostki lekcyjne:

- Myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów (4godz.)
- Zdolność do myślenia syntetycznego (4 godz.)
- Podejmowanie decyzji (4 godz.30 min.)

Myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział A: Myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Pod koniec zajęć, uczestnicy będą potrafili: - Rozwinąć wśród starszych ludzi zrozumienie i tolerancję dla społeczności oraz chęć uczenia się od osób, dla których chcą stworzyć projekt społeczny. - Opisywać znaczenie społeczności dla sukcesu wspólnotowego projektu edukacyjnego - Zdefiniować uczenie się oparte na społeczności. - Rozróżniać między uczeniem się usług społecznych a obsługą społeczności. - Okazywać empatię i szacunek dla różnych grup w społeczności (inteligencja społeczna) - Wykazać otwartość na zaangażowanie społeczności poprzez społeczne projekty edukacyjne (praca zespołowa).		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
10 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w koło	<i>Uwaga: tym razem prowadzący pomaga młodym ludziom czuć się komfortowo, przygotować się na spotkania i zrozumieć, co mogą oczekiwać w ciągu najbliższych dwóch godzin.</i> Przygotowanie: Ustaw krzesła w koło. Gdy młodzi ludzie wejdą do sali, zaproś ich, aby zajęli miejsca i podzielili się swoimi doświadczeniami z ubiegłego tygodnia. Po ich przybyciu podaj tytuł dzisiejszego spotkania: "W butach społeczeństwa".	https://www.projectmanager.com/blog/20-icebreaker-s-make-next-meeting-fun
90 minut	Załącznik "Betowens", arkusze papieru (40), klej (4), linijki, nożyczki (4), ołówki (6), dostęp do 2 oddzielnych pomieszczeń. Gra wymaga	Betowens <i>Uwaga: Ta gra zwraca uwagę na komunikację międzykulturową i zdolność adaptacji, ale także przekazuje ważne lekcje na temat nauki usług społecznych. W grze inżynierowie udają się do Betowens z chęcią</i>	Załącznik II Do druku 1.2

	wykorzystania dwóch pomieszczeń, w których działać będą obie grupy. W jednym z nich należy przygotować wszelkie materiały wymagane do stworzenia mostu (patrz: lista materiałów). W obu pomieszczeniach muszą znaleźć się dwa krzesła lub stoły, ustawione w odległości jednego metra od siebie, symbolizujące dolinę nad którą będziemy budować most. Jako prowadzący musisz ściśle trzymać się czasu, aby upewnić się, że gra działa sprawnie i kończy się szybko. Zalecany czas, przydzielony do każdego etapu gry, to: • Objasnienia i tworzenie grup: 5 minut • Dla indywidualnego treningu grupowego: 10 minut • Pierwsza podróż do Betowens zespołu dwóch inżynierów (pierwsza interakcja): 5 minut • Dodatkowy czas przygotowania dla grup: 10 minut • Wycieczka do Betowens z całej grupy inżynierów, w której uczą się, jak zbudować most: 15 minut Po zakończeniu ćwiczenia przeprowadź podsumowującą dyskusję	<i>pomocy, ale ich sukces zależy wyłącznie od tego czy są w stanie nauczyć się od społeczności Betowens i dostosować się do ich osobliwości kulturowych. Niezależnie od sukcesu zespołu w wypełnianiu zadania, ćwiczenie to ma na celu stymulowanie dyskusji na temat usług społecznych: potrzeby uczenia się od społeczności, której pomagasz, osobistej transformacji i adaptacji, która ma miejsce w wyniku współpracy i wzajemnego uczenia się. ; jak otwarte, skromne i pełne szacunku podejście z chęcią uczenia się od społeczności i odkrywania jej problemów prowadzi do prawdziwej zmiany i trwa dłużej niż zwykły projekt społeczny.</i> Ta gra jest symulacją interakcji między dwiema różnymi kulturami, gdzie grupa inżynierów udaje się do innej miejscowości (z Betowens), aby uczyć, jak budować mosty. Betowens to biedny kraj z wieloma problemami w społeczności, a inżynierowie postrzegają swoje działania jako szansę na pomoc i wykorzystanie swojej wiedzy w pozytywny sposób. Jednak, aby odnieść sukces w ich podejściu, muszą zidentyfikować i rozszyfrować kluczowe elementy zachowania ludności Betowens. W zależności od wielkości grupy, 4-8 uczestników odegra rolę inżynierów, którzy będą uczyć jak budować mosty. Przekaż instrukcje tej grupy i prześlij ją do pokoju, w którym przygotowywane są materiały niezbędne do budowy mostu. Pozostali uczestnicy to mieszkańcy Betowens. Daj im instrukcje i powiedz im, aby pozostali w głównym pokoju, aby praktykować swoje praktyki kulturowe. Jeśli grupa jest zbyt duża (ponad 16), niektórzy uczestnicy będą odgrywać rolę obserwatorów; mogą jedynie oglądać i robić notatki podczas gry, a następnie uczestniczyć w ostatecznym przesłuchaniu. Obserwatorzy nie powinni znać instrukcji Betowens przed inżynierami, więc powiedz im, aby opuścili pomieszczenie główne jednocześnie z grupą inżynierów. • Jakie zadanie miała każda z grup? • Jakie emocje wywoływała gra? • Czy udało Ci się wypełnić zadanie? Jeśli	https://www.viacharacter.org/blog/strengths-conversations-use-tools-deal-obstacles/
--	--	--	--

	z całą grupą uczestników, koncentrując się na uczeniu się przez usługi społeczne. Możesz w tym celu wykorzystać dodatkowe pytania.	nie, to dlaczego? • Czy uważasz, że w przyszłości mieszkańcy Betowens będą potrafili sami zbudować most? Jeśli nie, to dlaczego? • Jaka była reakcja mieszkańców Betowens na początkowy plan inżynierów? • Jakie zmiany wprowadzili inżynierowie do swojego planu, na podstawie odpowiedzi mieszkańców Betowens? • Co było frustrujące w tym ćwiczeniu? • Jakie były klucze do sukcesu w tym ćwiczeniu? • Jakie wnioski możemy wyciągnąć z tej gry? • Czego ta gra uczy nas o usługach społecznych? • Jaką rolę według ciebie odgrywa społeczność w nauczaniu społecznym? • W jaki sposób ten sposób rozwiązywania społeczności wpływa na społeczność?	
10 minut	<i>Celem ćwiczenia jest pomoc uczestnikom w zwiększeniu zrozumienia czym są prowadzone przez społeczność projekty edukacyjne.</i> Szkolenie i wdrożenie: Utwórz krąg ze wszystkimi uczestnikami, aby przeprowadzić krótką dyskusję na temat uczenia się usług społecznych. Przypomnij sobie ich definicję uczenia się przez usługi społeczne (na początku tego spotkania).	Zadaj uczestnikom następujące pytania: • Dlaczego Twoim zdaniem ważna jest chęć uczenia się od społeczności, której chcesz służyć? • Jak poczuć szacunek poprzez postawę uczenia się? • W szczególności, jakiego rodzaju praktyczną wiedzę można się nauczyć dzięki wspólnotowym projektom edukacyjnym? Daj im czas na udzielenie odpowiedzi oraz podnieś poziom entuzjazmu uczestników mówiąc im, że wkrótce zaczną własną pracę i naukę przez swój pierwszy projekt!	Bopp, Michael i Bopp, Judie. 2006. Rekreowanie świata – Praktyczny poradnik budowania trwałych społeczności (ang. <i>Recreating the World – A Practical Guide to Building Sustainable Communities</i>.) Calgary: Four World Press.



			https://www.researchgate.net/publication/321757546_From_Classroom_to_Community_An_Inquiry_of_Community-Based_Action_Research_Through_Indigenous_Storywork_Principles
10 minut	Spróbuj stworzyć pozytywną i entuzjastyczną atmosferę spotkania!	Podsumuj dzisiejsze spotkanie, poproś uczestników, aby dobrali się w grupy i krótko omówili jeden lub dwa aspekty dzisiejszego spotkania, które się im spodobają.	

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla Rozdziału A: Myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów
Załącznik II 1.1 – Do wydruku – MODUŁ 2: Umiejętności analityczne, myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów
https://www.dol.gov/odep/topics/youth/softskills/Problem.pdf
https://www.utc.edu/walker-center-teaching-learning/teaching-resources/ct-ps.php
Jennifer Wilson (2017) <i>Critical Thinking: a Beginner's Guide to Critical Thinking, Better Decision Making and Problem Solving</i> Create Space Independent Publishing Platform
Kallet Michael (2014) <i>Think Smarter: Critical Thinking to Improve Problem-Solving and Decision-Making Skills</i> John Wiley & Sons
John Butterworth, Geoff Thwaites (2013) <i>Thinking Skills: Critical Thinking and Problem Solving</i> Cambridge University Press
Peter Gärdenfors, Nils-Eric Sahlin (1988) <i>Decision, Probability and Utility: Selected Readings</i> Cambridge University Press
Baruch Fischhoff, Sarah Lichtenstein, Paul Slovic, Steven L. Derby, Ralph Keeney (1983) <i>Acceptable</i>



Erasmus+



Risk Cambridge University Press

Zdolności syntetyczne

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział 2: Umiejętność myślenia syntetycznego			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauczania	Zajęcia mają na celu kształtowanie zdolności grupy do wspólnego myślenia, syntezy problemu i znajdowania połączeń między jego elementami. Ważne jest, aby je ćwiczyć. W jaki sposób? Poprzez grupowanie informacji tego samego rodzaju na kategorie. Uporządkowanie ich, jak książki na półkach. Uczestnicy będą potrafili: • Zidentyfikować problem i jego części składowe. • Rozumieć, jak jedna zmienna może wpłynąć na całość. • Zrozumieć system, powiązania między pracą a kolegami, sposób, w jaki społeczność i firma współpracują ze sobą. • Interesować się społecznością i jej potrzebami/problemami, a także znajdować praktyczne sposoby na zaspokojenie tych potrzeb poprzez uczenie się poprzez usługi społeczne..		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
10 minut	Zajęcia mają na celu pomóc młodym ludziom czuć się komfortowo, przygotować się do spotkania i zrozumieć, co mogą oczekiwać w ciągu najbliższych dwóch godzin. Przygotowanie: Ustaw krzesła w okrąg. Gdy uczestnicy dotrą na miejsce zaproś, aby usiedli oraz podzielili się swoimi doświadczeniami z zeszłego tygodnia.	Gdy uczestnicy dotrą na miejsce, poświęć kilka minut na przedstawienie tytułu dzisiejszego spotkania: "Zdolność myślenia syntetycznego". Upewnij się, że spotkanie będzie ekscytujące i ciekawe, oraz jednocześnie poproś ich o współpracę w stworzeniu poważnego środowiska w którym wszyscy się będą wzajemnie szanować.	Gregson, Bob. 1982. <i>The Incredible Indoor Games Book</i>. Torrance, California: Fearon Teacher Aids.
10 minut	Przygotowanie do wdrożenia ćwiczenia: Podziel uczestników na dwie lub trzy mniejsze grupy.	Celem gry jest, aby zespoły jak najszybciej stworzyły ludzką reprezentację tego, co opisujesz. Nazwij obiekt. Członkowie zespołu muszą zorganizować się w formacji pasującej do tej formy. Na przykład, jeśli powiesz helikopter, gracze muszą zdecydować, w jaki sposób przedstawić sobą śmigło, podwozie lub jakąkolwiek inną część helikoptera. Inne pomysły transformacji: statek, katedra,	



		drzewo, wodospad, ciężarówka, autobus, wieżowiec, delfin itp. Im krótszy jest limit czasu, tym więcej zabawy.	
35 minut	Celem ćwiczenia jest szczegółowe zaprezentowanie czym jest uczenie oparte na społeczności	Napisz pytanie "Czym jest myślenie syntetyczne?" na flipcharcie i poproś uczestników o podzielenie się ich spostrzeżeniami z grupą. Zapisz ich odpowiedzi na flipcharcie. Po zanotowaniu wszystkich pomysłów połącz je, aby uzyskać zorganizowaną definicję, taką jak: "Działanie, które podsumowuje, rekapitalizuje, upraszcza problem w określonym czasie i proponuje osiągnięcie określonego celu". Pamiętaj, aby podkreślić: • Wprowadzanie zmian, • Istnieje punkt początkowy i końcowy, • Problemy mogą zająć godziny, miesiące lub lata, • W projekcie synteza nie oznacza rutyny, jest to wyjątkowa i unikalna czynność. Po uzyskaniu definicji syntezy zapytaj uczestników, czy mogą podać przykłady/praktyczne sytuacje problemów w ich codziennym życiu. Po tym jak członkowie podzielili się kilkoma pomysłami, podziel ich na cztery grupy. Daj każdej grupie duży arkusz papieru i markery. Każda grupa otrzyma jedną z czterech poniższych sytuacji i zostanie poproszona o przeanalizowanie każdego z praktycznych kroków, które należy podjąć, aby rozwiązać problem: 1. Zorganizuj przyjęcie 2. Przygotuj obiad 3. Zorganizuj wycieczkę 4. Zbuduj szafę Pozwól grupom pracować przez 10 minut, a następnie poproś ich o zaprezentowanie wszystkim rezultatów ich pracy. Gdy każda z grup przedstawi już swoją prezentację podsumuj główne kroki myślenia syntetycznego:	



		1. Koncept (Przy przyglądaniu się danej kwestii oraz czynnikom ją powodującym) 2. Synteza (Przy determinowaniu szczegółów odpowiadających na pytania „jak”, „kiedy” i „kto”. 3. Wyjaśnienie. 4. Ocena (sprawdź zgodność między syntezą a zagadnieniem, które ją generuje) 5. Świątowanie (cieszenie się powodzeniem)	
25 minut	Sala szkoleniowa z krzesłami ustawionymi w półokręgu. "Nie wszyscy z nas ...?" Ta historia pomoże uczestnikom zrozumieć, że usługa jest czymś, co nadaje sens naszemu życiu i że wszyscy potrzebujemy pomagać sobie nawzajem, bez względu na to, ile mamy i ile osiągnęliśmy. Przeczytaj historię na głos. Po przeczytaniu, rozpocznij dyskusję/rozprawę, korzystając z sugerowanych pytań.	"Stałem przed budynkiem i polerowałem samochód. Po prostu myłem go i czekałem, aż moja żona wróci z pracy. Z drugiej strony ulicy podszedł do mnie ktoś, kogo społeczeństwo uznałoby za żebraka. Wyglądał na kogoś, kto nie ma samochodu, domu, czystych ubrań ani pieniędzy. Są chwile, kiedy czujesz się hojny, ale są chwile, kiedy po prostu nie chcesz, aby ci przeszkadzano. To był jeden z momentów, kiedy nie chciałem, żeby mi przeszkadzano. "Mam nadzieję, że nie poprosi o pieniądze" - powiedziałem. Nie poprosił. Usiadł na krawężniku przed dworcem autobusowym, choć wydawało się, że nie ma dość pieniędzy, żeby jechać autobusem. Po kilku minutach powiedział do mnie: "Masz piękny samochód!" Powiedział. Był zaniedbany, ale wart mojej uwagi. Odpowiedziałem więc „dziękuję!” I nadal polerowałem mój samochód. Spodziewałem się, że poprosi o pieniądze, ale tego nie zrobił. Siedział w ciszy podczas, gdy ja pracowałem. Gdy pokój między nami rósł, coś w moim sercu powiedziało mi: "Zapytaj go, czy potrzebuje pomocy". Byłem pewien, że powie TAK, ale słuchałem mojego wewnętrznego głosu: "Czy potrzebujesz pomocy?" Zapytałem go. Odpowiedział prostymi, ale głębokimi słowami, których nigdy nie zapomnę:	https://www.citehr.com/175001-wisdom-pearls-pdf-download.html



		"Czy my wszyscy nie potrzebujemy ...?" Często poszukujemy mądrości u uczonych, bądź ludzi o wielkich osiągnięciach. Od niego spodziewałem się tylko, że będzie prosił. Zamiast tego wypowiedział słowa, które wstrząsnęły mną: "Czy my wszyscy nie potrzebujemy ...?" Czułem się lepszy i potężniejszy, udany i ważny, znacznie powyżej żebraka, dopóki te słowa nie uderzyły mnie jak kula: "Czyż nie wszyscy ...?" Potrzebowałem pomocy. Może nie drobnych na bilet autobusowy czy miejsca do spania, ale jednak potrzebowałem pomocy. Wyciągnąłem torbę i dałem mu pieniądze nie tylko na bilet autobusowy, ale również na ciepły posiłek i schronienie na jeden dzień. Te słowa wciąż są dla mnie prawdą. Bez względu na to, ile masz, bez względu na to, ile zrobiłeś i tak potrzebujesz pomocy. I bez względu na to, jak mało posiadasz, niezależnie od tego, ile masz problemów, nawet jeśli nie masz pieniędzy ani miejsca do spania, możesz pomóc komuś innemu. Nigdy nie wiadomo, kiedy spotkasz kogoś, kto wydaje się mieć wszystko. Inni oczekują od ciebie tego, czego im brakuje: innej perspektywy życia, odczucia czegoś pięknego, chwili wytchnienia w chaosie dnia. Może ten człowiek był tylko żebrakiem, który błąkał się po ulicach. Ale może to było coś więcej. Być może został wysłany przez wyższą, wspaniałą i mądrą siłę, aby pomóc duszy, która była zbyt wygodna, by zobaczyć jej problemy. Może Bóg spojrział w dół, zawołał aniołem, przebrał go za żebraka i powiedział: "Idź i pomóż człowiekowi, który czyści ten samochód: ten człowiek potrzebuje pomocy". "Czy nie wszyscy z nas ...?"	
--	--	---	--

		Pytania dotyczące oceny /rozprawy: • Co się wydarzyło w tej historii? • Co Ci się podoba w tej historii, a co nie? • Jakie nauki możemy wyciągnąć z tej historii? • Jakie jest znaczenie odpowiedzi - "Czy nie wszyscy z nas ...?" • Co znaczy pomagać i co znaczy służyć? Czy myślisz, że to oznacza to samo? • Co to znaczy mieć współczucie? • Jaka jest Twoja osobista motywacja do służenia społeczności? • Jaki jest problem...?	
30 minut	Sala szkoleniowa "Niewidomy kwadrat" Gra ma na celu zilustrowanie tego, jak czasami ludzie lub grupy stają się tak pochłonięci swoim zadaniem dla społeczności, że zapominają o społeczności. Ma na celu przypomnienie o tym i umożliwienie im braku konieczności nieustannego dążenia do dobrych relacji w grupie i społeczności z nimi związanej, nawet kiedy pracują nad projektem. Możesz przypominać o tej grze, jeśli w nadchodzących miesiącach pojawią się w grupie jakieś napięcia.	Ułóż na podłodze linę w kształcie koła. Upewnij się, że gra będzie się odbywać w szerokiej i otwartej przestrzeni bez żadnych przeszkód. Zaproś uczestników do pozostania w kręgu, w zasięgu wzroku. Poproś kilku uczestników o pozostanie na boku w charakterze obserwatorów. Przekaż uczestnikom następujące instrukcje: "Waszym zadaniem jest stworzenie idealnego kwadratu. Na zrobienie tego macie 15 minut. Możecie rozmawiać, ale zawsze musicie trzymać obie ręce na sznurku. Kiedy wykonacie zadanie, ostrożnie umieśćcie linę na podłodze, tak aby nie zmieniła kształtu, który udało się osiągnąć. Dopiero wtedy możecie się rozejść. Można zaczynać!" Gdy środkowa grupa zacznie działać, zachęć obserwatorów do przeanalizowania procesu i zobaczenia, czego mogą się nauczyć z tej sytuacji. Po upływie 15 minut zatrzymaj grupę, niezależnie od wyniku, i omów grę sugerowanymi pytaniami: Pytania dotyczące oceny/rozprawy dla uczestników środkowej grupy:	



		• Jak się czułeś podczas gry? • Co było twoim zadaniem? • Czy wykonałeś swoje zadanie? Jeśli nie, to co cię powstrzymało? • Co możesz poprawić następnym razem? Pytania dla obserwatorów: • Jak się czułeś jako obserwator? • Co zauważyłeś podczas gry? • Jaki był najciekawszy aspekt? • Przed jakimi wyzwaniami stanęła grupa? • Co mogło zostać zrobione lepiej? Pytania dotyczące oceny/rozprawy dla uczestników środkowej grupy i obserwatorów: • Jakie jest znaczenie tej gry? • Czego możemy się dowiedzieć o naszym grupie dzięki tej grze? • Czy jesteśmy gotowi poprosić o pomoc? Czy zdarzyło Ci się być tak pochłoniętym próbą wykonania zadania, że zapomniałeś być miły dla innych? • Co się wtedy stało? Jak się czułeś? • Jak możemy, w kilku słowach, pamiętać, aby współpracując, wspierać się nawzajem i komunikować się? <i>Większość grup wykonujących to ćwiczenie nie wymaga pomocy obserwatorów i często, w miarę upływu czasu, jej członkowie robią się sfrustrowani i niecierpliwi. Te tendencje mówią nam coś ważnego o naszych grupach. Często grupy są tak pochłonięte tym, co robią, zapominają włączyć społeczność do projektu, nawet jeśli zadanie byłoby znacznie łatwiejsze do zrobienia z wykorzystaniem pomocy społeczności. Tak więc, jeśli relacja nie stanie się priorytetem w okresie realizacji, projekty mogą stać się źródłem podziału i napięcia wewnątrz klubu. W miarę, jak zaczyna się podróż, projekty edukacyjne oparte na społecznościach, przez cały czas przypominają o tych dwóch</i>	
--	--	---	--



		<i>kwestiach!</i>	
10 minut	Sala szkoleniowa, wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Aby ocenić dzisiejsze spotkanie, poproś kilku wolontariuszy, aby podzielili się wszystkimi swoimi spostrzeżeniami odnośnie najbardziej ekscytującej jego części, czego nauczyli się dzisiaj i jak będą to stosować w codziennym życiu.	<i>Spróbuj stworzyć pozytywną i entuzjastyczną atmosferę na następne spotkanie!</i> Uzupełnij listę obecności, rozwiąż wszelkie sprawy administracyjne i poinformuj uczestników, kiedy i gdzie odbędzie się następne spotkanie. Podziękuj im za obecność na tym spotkaniu i upewnij się, że powiedziałaś każdemu ciepłe "Do widzenia!"	

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla rozdziału B: Rozwój osobisty	
Załącznik II 1.1 – Do wydruku – MODUŁ 2: Analityczne umiejętności, Rozwój osobisty	
https://www.uberdigit.com/how-to-develop-your-ability-to-synthesize-information-a-key-entrepreneurial-skill/	
Poradnik przywództwa dla uczniów, wydanie 4 https://www.amazon.com/Student-Leadership-Guide-Brendon-Burchard/dp/1600374921	
http://www.findingdulcinea.com/features/edu/Strategies-for-Synthesis-Writing.html	

Podejmowanie decyzji

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział C: Podejmowanie decyzji			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	<i>Po tym spotkaniu członkowie grupy powinni być w stanie rozpoznać mocne i słabe strony pracy zespołowej, oraz być w stanie podejmować decyzje, które mogą usprawnić ich pracę.</i> <i>Pod koniec tej sesji uczestnicy będą mogli:</i> • Wyjaśnić znaczenie refleksji i oceny dla ulepszenia kolejnych działań. • Wykazać zainteresowanie refleksją nad projektowaniem, planowaniem i wdrażaniem decyzji, nawet projektu (rozeznanie). • Rozpoznawać i doceniać pracę zespołową i rozwój w grupie (wdzięczność) • Zastanowić się nad jakością działań realizowanych w oparciu o podejmowanie decyzji. Kluczowe koncepty: ➤ Ocena: analiza działań i osiągnięć za pomocą zestawu norm. ➤ Refleksja: świadomość zmian i doświadczeń. ➤ Rozeznanie: zdolność patrzenia na rzeczy obiektywnie i poprawnie, ze wszystkich stron. ➤ Wdzięczność: umiejętność odczuwania wdzięczności za wszystkie dobre rzeczy w swoim życiu.		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
05 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole	Wprowadzenie <i>Celem ćwiczenia jest sprawienie, by uczestnicy czuli się komfortowo, byli gotowi na spotkanie i oraz pomaga im się dowiedzieć, czego mogą się spodziewać po dwóch godzinach spędzonych razem.</i> Kiedy uczestnicy dotrą na miejsce, poproś ich, aby zajęli miejsca i opowiedzieli o minionym tygodniu. Cieszą się swoim czasem razem. Gdy wszyscy dotrą na miejsce, przedstaw w kilka minut dzisiejszy temat: "Podejmowanie decyzji". Wyjaśnij, że teraz, gdy macie już duże doświadczenie, czas zrobić krótką przerwę, aby zastanowić się nad tym,	

		co osiągnęliście, zarówno jako grupa i indywidualnie, aby zwiększyć własne oczekiwania.	
10 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole	<i>Wybierz kolor!</i> <i>Gra ma na celu pomóc grupie rozgrzać się oraz przedstawić temat Oceny i Refleksji.</i> Rozłóż kilka kawałków różnych kolorowych papierów na całej powierzchni pomieszczenia. Następnie powiedz uczestnikom, aby wstali i kiedy mówisz "Start", każdy, podszedł do kartki papieru, której kolor, który jego zdaniem dobrze reprezentuje zakończone zadanie. Po wybraniu kolorów zaprosz ich do dyskusji w małych grupach, dlaczego wybrali dany kolor. Jeśli jakiś uczestnik jako jedyny wybrał dany kolor, poproś, aby przyłączył się do dowolnej grupy, ale zachował wybrany przez siebie kolor. Po kilku minutach poproś każdą grupę, aby wybrała przedstawiciela, który przedstawi każdemu, dlaczego wybrał ten kolor dla zakończonego zadania.	https://www2.cortland.edu/dotAsset/c1a635f6-a099-4ede-8f15-79b86e315088.pdf https://blog.hubspot.com/marketing/color-theory-design
15 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole Flipchart, kartki i marker dla prowadzącego.	<i>Spójrz w tył!</i> <i>Zadanie to ma pomóc uczestnikom w zrozumieniu znaczenia "zrobienia przerwy" od zwykłych czynności, aby zastanowić się nad doświadczeniem i ocenić ich pracę.</i> Wybierz jeden z podanych cytatów i zapisz go na kartce papieru lub na tablicy, tak aby wszyscy mogli go przeczytać: • "Jeśli nie wiesz, dokąd zmierzasz, każda droga jest dobra." (Anonim) • "Bez refleksji ślepo podążamy naszą drogą, tworząc niezamierzone konsekwencje, które nigdy nie doprowadzą do czegoś naprawdę ważnego". (Anonimowy) • "Wielkie rzeczy nie są osiągnięte za pomocą mięśni, szybkości czy sprawności fizycznej, ale przez refleksję, siłę charakteru i osąd". (Marcus Tullius Cicero)	

		Poproś jednego z uczestników, aby przeczytał cytaty na głos. Następnie pozwól uczestnikom przez kilka minut porozmawiać na ich temat, oraz wyciągnąć główne wnioski. Zakończ dyskusję pytaniem: • Dlaczego Twoim zdaniem ważne jest zastanowienie się nad osiągnięciami ostatniego zadania (z ostatnich miesięcy)? • Dlaczego Twoim zdaniem ważne jest, aby zastanowić się nad projektem, który właśnie zaimplementowałeś indywidualnie lub w grupie? • W jaki sposób refleksja osobista pomaga nam lub/i grupie? Gdy uczestnicy zdadzą sobie sprawę z wagi oceny pracy w celu jej poprawy w przyszłości, przejdź do następnej czynności.	https://www.mitos.t.org/editions/lcff/learningcompanyfacilitators2017/1/learnincompanyfacilitators2017.pdf
50 minut	Sala szkoleniowa wyposażona e krzesła ustawione w dwa półkola Długopisy i materiały do pisania dla uczestników. Przygotowanie: Zbierz różne przedmioty, które mogą zostać wykorzystane w odgrywanych scenach: fałszywe mikrofony, kostiumy, kapelusze itd. Oraz upewnij się, że jest wystarczająco dużo placu, alby podzielić go na trzy obszary.	<i>Historia naszego projektu (praca)</i> <i>Celem tego ćwiczenia jest pomoc uczestnikom w przeanalizowaniu etapów ich projektów lub pracy. Można to zrobić w bardzo zabawny, kreatywny sposób:</i> - werbalnie (konkurs pytań i odpowiedzi, wywiad telewizyjny lub gra fabularna); - wizualnie, za pomocą plakatów, obrazów lub harmonogramów; - poprzez zwykłą dyskusję. <i>Wybierz metodę, która najlepiej pasuje do poziomu energii i kreatywności twojej grupy. Dla przykładu opiszemy jeden z wariantów.</i> Poproś uczestników, aby podzielili się na trzy małe grupy. Powiedz im, że będą mieli za zadanie opowiedzieć krótkie (2-3 minutowe), opowiadanie o części projektu i że wspólnie opowiedzą historię całego projektu od początku do końca. Przydziel etap projektu (kreowanie, planowanie lub implementacja), i daj im 5-7 minut, na przypomnienie sobie, co zrobili na tym etapie projektu (lub pracy lub działań, w które byli zaangażowani). Zachęć ich, aby wspominali o	http://www.teachingmethodsonline.com/etm/



		zabawnych momentach, błędach, trudnościach lub niespodziankach, które ich wtedy spotkały Po upływie tego czasu połącz grupę ponownie i poproś, aby przedstawili swój scenariusz w celu "obejrzenia" całego projektu. Następnie poprowadź dyskusję, korzystając z sugerowanych pytań. Pytania dotyczące oceny/rozprawy: • Jak rozpoczął się projekt? Skąd wziął się twój pomysł? • Czy uważasz, że cel projektu został osiągnięty? • Jakie trudności lub błędy napotkaliście w projekcie? • Co było największą trudnością? Jak udało się to pokonać? • Co było najzabawniejsze, najlepsze lub najbardziej satysfakcjonujące? • Jaki wpływ wywieraliście na społeczność? Jak sobie z tego zdaliście sprawę? • Czy projekt mógł wyrządzić pewne szkody dla naszej społeczności? Kiedy? Jeśli tak, jak możemy to naprawić? • Czy uważasz, że nasz projekt spowodował znaczącą i trwałą zmianę? Dlaczego tak lub dlaczego nie? Jak możemy uczynić ten wpływ trwałym? • Czy wystąpiły jakieś niespodzianki? Jak sobie z nimi poradziście? • Czy pracowaliście jako zespół podczas projektu? • Co podziwiałeś w pracy innej grupy podczas realizacji projektu? (Poproś uczestników, aby podziękowali sobie nawzajem i określili pozytywne cechy charakteru, które każdy członek przejawiał w trakcie trwania projektu. Ważne jest, aby każdy z nich otrzymał pozytywne opinie). • Co możemy zmienić/poprawić przy realizacji następnego projektu?	
60 minut	Sala szkoleniowa wyposażona e krzesła ustawione w półkole.	<i>Nasz projekt w akwariu</i> <i>Zadanie ma na celu pomóc uczestnikom w uporządkowanej refleksji nad projektowaniem, przygotowaniem i realizacją ich</i>	http://www.teachingmethodsonline.com/etm



		<i>pracy.</i> Jest to dostosowana metoda oceny oparta na metodzie "Akwarium". Podziel uczestników na 4-5 –osobowe grupy. Każda grupa będzie odpowiedzialna za myślenie o pewnym wymiarze projektu. Grupa przeanalizuje fazę identyfikacji problemu, planowaniu i pisania projektu; zastanowią się nad tym, jak pracowało im się z beneficjentami projektu i jaki wpływ miał na nich ma projekt; każda grupa pomyśli o tym, jak pracowali z partnerami lub sponsorami w projekcie; zastanowią się również nad komunikacją, promocją, widocznością projektu; każda grupa zastanowi się również nad tym, czy pracowali jako zespół przy realizacji projektu. Uczestnicy siadają w grupach w kole i delegują członka grupy, który zsyntetyzuje dyskusje grupy. Odbędzie się kilka rund rozmów. W każdej rundzie dyskusji grupa zmienia swojego przedstawiciela, który podsumuje dyskusje grupowe zgodnie z pytaniami zadawanymi w każdej rundzie. Zapewnij każdej grupie arkusze papieru i długopisy przydatne do syntezy pomysłów. Zalecamy, aby poniższe pytania dla każdej rundy były zapisywane na flipcharcie lub arkuszach, tak aby były widoczne dla każdej rundy. Runda 1: • Jakie kroki zostały podjęte w projekcie zgodnie z tematem każdego zespołu? • Co zadziało? Jakże były twoje mocne strony? Jakże uczucia, emocje, myśli przechodziły przez Twój umysł, kiedy wszystko poszło dobrze? Runda 2 dyskusji (zmiana przedstawiciela): • Co nie zadziało? Przed jakimi wyzwaniami musieliście stanąć? Jakże rozwiązania udało się znaleźć? • Z jakimi uczuciami, emocjami i myślami spotkaliście się w trudnych chwilach?	L
--	--	---	---

		Runda 3 dyskusji (zmiana przedstawiciela): • Jakie wnioski, opinie możesz czerpać z mocnych stron, z którymi pracowałeś? • Jakie wnioski, znaczenia i wnioski można wyciągnąć z wyzwań i reakcji na pojawiające się wyzwania? Runda 4 dyskusji (zmiana przedstawiciela): • Co zrobiłbyś inaczej w następnym razem? Co spodziewasz się poprawić w następnym projekcie? • Co zrobiłbyś lepiej na poziomie osobistym następnym razem? Po każdej rundzie dyskusji przedstawiciel podsumuje dyskusję i przedstawi wnioski. Jeśli ktoś z innej grupy chce coś dodać, może to zrobić. Kilka minut po każdej rundzie/temacie, można poświęcić, aby uzupełnić zebrane wnioski o te sugerowane przez pozostałe grupy. Po ukończeniu czterech rund prowadzący podsumuje dyskusję, a zwłaszcza wyciągnięte wnioski i plany ulepszeń dla następnego projektu. Można wprowadzić wiele grup, bardziej szczegółowych, w zależności od realiów projektu i kontekstu. Aktywność ta stymuluje zaangażowanie każdego członka grupy, zwłaszcza, że każdy z nich staje się przedstawicielem grupy w akwariu. Rozpoczynając od tych dyskusji, przetwarzanie może być kontynuowane tylko dla jednego lub dwóch tematów, które wydawały się największym wyzwaniem w projekcie lub tych, które wygenerowały najwięcej nauk dla uczestników.	
15 minut	Sala szkoleniowa wyposażona e krzesła ustawione w półkole.	<i>Koniec</i> Zanim zakończycie, poproś uczestników o szybkie przeanalizowanie pomysłów na sposób świętowania zakończenia projektu, jak na przykład zaproszenie partnerów, dawców i/lub beneficjentów, lub zwykające zorganizowanie miłego wydarzenia. Uzupełnij listę obecności, omów	https://www.youtube.com/watch?v=Q-TQQE1y68c



		kwestie administracyjne i powiedz kiedy i gdzie następne spotkanie będzie mieć miejsce. Podziękuj uczestnikom za obecność na spotkaniu i ciepło ich pożegnaj.	
--	--	---	--

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla rozdziału Umiejętności C: Podejmowanie decyzji
[1] & [2] Rashid, Tayyab and Canada, Afroze, Anjum. (2014) <i>Ways to Use VIA Character Strengths Values in Action</i> . Retrieved April 28, 2016 (http://www.viacharacter.org/resources/ways-to-use-via-character-strengths/).
https://www.youtube.com/watch?v=w9Cg3_5Bfuw
https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process
https://www.britannica.com/topic/decision-making
Jonah Lehrer (2010) <i>How We Decide</i> Houghton Mifflin Harcourt

Załącznik II

1.1– Materiały pomocnicze – MODUŁ 2

Zdolności analityczne

Myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów

Potrzeba podniesienia świadomości i stworzenia programu edukacji, zdolnego sprostać wymogom promowania społeczeństwa informacyjnego - społeczeństwa wiedzy, jest kolejnym aspektem, który należy dokładnie rozważyć. Pod tym względem nic nie znaczy, że promocja społeczeństwa informacyjnego - społeczeństwa wiedzy, wymaga rozbudowanego programu edukacyjnego, zrozumienia wymiarów promowania procesu ciągłego nawigowania w kierunku osiągnięcia tych pragnień społeczeństwa informacyjnego - społeczeństwa wiedzy .

Myślenie krytyczne oznacza bycie ciekawym, zadawanie pytań, szukanie odpowiedzi, poszukiwanie przyczyn i implikacji, znajdowanie alternatyw dla już ustalonych postaw, zajęcie stanowiska na podstawie uzasadnionego uzasadnienia i logiczne kontrargumentowanie argumentów innych.

Metody krytycznego myślenia są zintegrowane z konkretnymi ramami nauczania i uczenia się, podzielonymi na trzy etapy:

- Wywoływanie - uczniowie proszeni są o zapamiętanie tego, co wiedzą lub co myślą, wiedzą o temacie, któremu należy się zająć;
- Sens - Uczniowie mają kontakt z nową treścią;
- Refleksja - oznacza moment, w którym uczniowie naprawdę zdobywają nową wiedzę, wyrażając ją własnymi słowami.

Zdolność myślenia syntetycznego

Zdolność analityczna składa się z dekompozycji, wprowadzania porządku, charakterystyki i hierarchii elementów systemu, a także umiejętności zrozumienia, dlaczego system osiągnął swoje miejsce i przewidywania ewolucji tego systemu w warunkach modyfikacji danego komponentu.

Jest to kluczowa kompetencja w prawie każdej pracy w dziedzinie technicznej, na stanowiskach kierowniczych średniego i najwyższego szczebla, niezależnie od branży, oraz ogólnie w przypadku zawodów, które mają na celu rozwój lub ulepszenie systemu. Może to być przedsiębiorstw finansowych, zakładów produkcyjnych lub tworzących oprogramowanie. Pomyślne opanowanie tej kompetencji, będącej jednym z wymogów firm, może zapewnić przewagę konkurencyjną na rynku pracy.

Zachowania demonstrujące tę kompetencję

Bycie profesjonalistą, który ma zdolność analityczną uznawaną przez otoczenie, oznacza, że inni



będą od takiej osoby oczekiwać:

- Zdolności rozkładania problemu na części pierwsze bez utraty ogólnego obrazu;
- Wiedzy, jak modyfikacja zmiennego komponentu systemu wpływa na zespół;
- Modulacji problemu w sposób abstrakcyjny;
- Nie wyciągania pochopnych wniosków, nawet w stresujących sytuacjach;
- Syntetyzowania informacji i identyfikowania ważnych elementów;
- Formułowania opartych na analizach rozwiązań i logicznego argumentowania proponowanych rozwiązań, wskazując na ich mocne i słabe strony.

Jak rozwinąć zdolności analityczne po uzyskaniu zatrudnienia

- Zrozum system!

Spróbuj zrozumieć związek między pracą a współpracownikami oraz sposób interakcji działów firmy. Pozwoli ci to wyczuć przed innymi potrzebę zmian, zrozumieć powody decyzji, które mają na ciebie wpływ, a następnie podjąć pewne decyzje, które będą miały pozytywny wpływ na osoby wokół ciebie.

- Dołączaj do każdej inicjatywy!

Każdy projekt, który chce przynieść coś nowego lub coś ulepszyć w firmie, w której pracujesz, musi mieć cię w zespole. Działaj jako wolontariusz lub zainicjuj te inicjatywy samodzielnie. Multidyscyplinarna ekspozycja pozwoli lepiej zrozumieć firmę, w której pracujesz, a na pewno jakość proponowanych przez ciebie rozwiązań będzie lepsza od jakości rozwiązań osób, które przez to nie przeszły. Będzie to oznaczać średnio- i długoterminowe paliwo dla twojej kariery i solidną dawkę zaufania.

1.2 – Materiały pomocnicze – Betowens: Instrukcje

Sytuacja

Mieszkasz w wiosce zwanej Betowens. Ta wioska znajduje się w górzystym obszarze z wieloma dolinami, więc aby dotrzeć do innej wioski, potrzeba co najmniej 2-3 dni marszu. System pomostowy zmniejszyłby ten czas do 5-6 godzin. Lokalna rada Betowens postanowiła zawrzeć umowę z zagraniczną firmą, która przyjedzie do twojej wioski i nauczy mieszkańców, jak budować mosty w całym regionie bez żadnej pomocy. Aby nauczyć się techniki budowlanej, zagraniczni inżynierowie dadzą Ci jedynie instrukcje werbalne, nie wolno korzystać z żadnych materiałów.

Most będzie zbudowany z papieru przy pomocy długopisów, linijek, nożyczek i kleju. Masz wszystkie materiały i narzędzia na wyciągnięcie ręki, ale nie wiesz, jak z nich korzystać.

Zachowanie społeczne

Mieszkańcy Betowens znani są ze wzajemnego dotykania się za każdym razem, gdy mówią. Jeśli ktoś z nimi rozmawia bez dotykania ich, w rzeczywistości nie słyszą tego, co im powiedziano. Jednak nie ma potrzeby jednostronnego bezpośredniego kontaktu. To znaczy, jeśli dołączysz do grupy, wystarczy dotknąć jednego jej członka i automatycznie włączasz się do dyskusji z wszystkimi członkami grupy. Bardzo ważne jest, aby Cię pozdrawiać, przy spotykaniu, nawet jeśli jest to tylko mijanie się. Nieprzestrzeganie tych zasad wywołuje złość.

Tradycyjne powitanie odbywa się za pomocą ramienia. Osoba, która się wita się pierwsza, podnosi prawe ramię, a w odpowiedzi osoba witana podnosi lewe ramię. Każde inne powitanie jest uważane za zniewagę. Uścisk dłoni w Betowens jest uważany za jedną z największych obraz. Jeśli jakiś mieszkaniec nie zostanie przywitany prawidłowo lub ktoś będzie do niego mówił bez dotykania, zaczną krzyczeć, dopóki błąd nie zostanie naprawiony.

Mieszkańcy Betowens nie używają słowa NIE. Mówią normalnie pod każdym względem, ale kiedy chcą powiedzieć NIE, zawsze mówią "TAK". Jedyna różnica między prawdziwym TAK a tym, oznaczającym NIE to empatyczny ruch głową, który wskazuje, że TAK - w rzeczywistości - oznacza NIE. (Ćwicz ten gest jak najdłużej przed rozpoczęciem gry!)

Podczas pracy, mieszkańcy Betowens dotykają się. Konkretnie narzędzia są używane przez konkretną płeć: Nożyczki są używane tylko przez mężczyzn, ołówki i linijki przez kobiety. Klej jest neutralny. Mężczyźni nigdy nie dotykają linijki ani ołówka, a kobiety - nigdy - nożyczek. Role te są bardzo ściśle związane z tradycjami religijnymi. Poza tym mieszkaniec Betowens nigdy nie odezwie się do innego mężczyzny, chyba że po raz pierwszy został on mu przedstawiony przez kobietę. Nie jest ważne, czy kobieta pochodzi z Betowens, czy nie.

Mieszkańcy Betowens lubią przyjmować gości, ale są także bardzo dumni ze swojej kultury. Wiedzą, że nigdy nie będą w stanie samodzielnie zbudować mostu, a to jest tylko element, którego teraz nie znają, ale chcą się go nauczyć. Nie traktują kultury i edukacji obcych jako bardziej zaawansowanej, oczekując, że dostosują się oni do ich kultury. Mieszkańcy Betowens zachowują się bardzo naturalnie, więc nie potrafią wyjaśnić innym, dlaczego zachowują się tak, jak się zachowują.

1.2 – Do wydruku – Betowens: Instrukcje dla inżynierów

Sytuacja:

Jesteście grupą inżynierów pracujących dla wielonarodowej firmy budowlanej, bardzo zainteresowanej usługami społecznymi. Twoja firma właśnie podpisała ważną umowę z radą miasta Betowens, aby zobowiązać mieszkańców do budowy mostu. Bardzo ważne jest, abyście spełnili wszystkie warunki kontraktu; w przeciwnym razie umowa zostanie anulowana, a wy zostaniecie zwolnieni. Jesteście zmotywowani do dobrej pracy i naprawdę chcecie pomóc innym.

Wieś Betowens leży w górzystym obszarze z wieloma dolinami, ale bez mostów, a więc schodzenie do innej wioski zajmuje mieszkańcom 2-3 dni. Szacuje się, że dzięki budowie systemu mostów potrwa tylko 5-6 godzin. Twoim zadaniem jest nauczenie mieszkańców Betowens, jak budować mosty, na razie udzielając im jedynie instrukcji werbalnych.

Należy bardzo uważnie przeczytać instrukcję i wspólnie zdecydować, w jaki sposób ma zostać zbudowany most. Po 10 minutach dwoje inżynierów twojego zespołu będzie mogło skontaktować się z miejscowością Betowens na 5 minut, aby sprawdzić naturalne i materialne warunki, aby zapoznać się z mieszkańcami, ich kulturą itd., po czym będziecie mieć kolejne 10 minut na ponowne zapoznanie się z planem budowy i dokończenie przygotowań. Następnie cały zespół inżynierów pojedzie do Betowens, aby nauczyć mieszkańców, jak zbudować most.

Most

Most zostanie symbolizowany przez papierową konstrukcję. Most powinien łączyć dwa siedziska lub stoły ustawione w odległości około 100 cm od siebie, oraz musi być wystarczająco stabilny i odporny, aby na końcu procesu budowy mógł wytrzymać ciężar kleju i nożyczek używanych do jego konstrukcji. Jak już powiedziano, elementy mostu mogą być budowane i montowane tylko w Betowens, ponieważ dzięki temu mieszkańcy będą mogli nauczyć się budować inne mosty po waszym wyjeździe.

Materiały: 40 kartek papierowych, 4 tubki kleju, 4 pary nożyczek, linijka, 6 ołówków.

Moduł 3: Zdolności organizacyjne

Moduł trzeci został podzielony na 3 jednostki lekcyjne:

- Zarządzanie czasem (4godz.)
- Zdolność do pracy pod presją (4 godz.)
- Zarządzanie projektami(4 godz.30 min.)

Zarządzanie czasem

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział A: Zarządzanie czasem			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Pod koniec zajęć, uczestnicy będą potrafili: - Efektywnie planować swoje zajęcia, taka by zdążyć z ich wykonaniem w terminie - Organizować czas pracy w efektywny sposób - Ustalać, które z zajęć są priorytetowe - Stworzyć tabelę Kanban pozwalającą na planowanie zajęć w pracy		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
15 minut	Sala treningowa ze stołami i krzesłami ustawionymi w formie prostokąta, tak aby uczestnicy widzieli swoje twarze	<i>Łamacz lodów, jedno imię, jeden przymiotnik:</i> Prowadzący prosi jednego z uczestników, aby wypowiedział przymiotnik zaczynający się od tej samej litery co jego imię, a następnie wymówił również swoje imię, tj. Wesoły Wojtek. Następna osoba powtarza przymiotnik i imię osoby przed nim/nią, a następnie dodaje swój przymiotnik. Ćwiczenie trwa, aż dotrzemy do ostatniej osoby w okręgu.	https://icebreakerideas.com/quick-icebreaker/#TalentShow
10 minut	Stojak flipchart, papier i markery dla prowadzącego Sala treningowa z krzesłami ustawionymi w półkole	<i>Wprowadzenie do zajęć</i> Prowadzący przedstawia temat poprzez prośenie uczestników o podanie słów-kluczy, które kojarzą im się z zarządzaniem czasem. Prowadzący zapisuje te słowa na tablicy flipchart. Prowadzący krótko omawia słowa-klucze z uczestnikami.	N/R
20 minut	Do wydruku Załącznik 1.1, Wprowadzenie do	<i>Zajęcia z zarządzania czasem</i> Prowadzący wyjaśnia, że pokrótce przedstawi czym jest zarządzanie czasem.	https://www.mindtools.com/



	zarządzania czasem Sala treningowa z krzesłami ustawionymi w półkole Stojak flipchart, papier i markery dla prowadzącego Papier, długopisy oraz materiały do robienia notatek dla uczestników	Następnie zaczyna prowadzić zajęcia za pomocą flipchartu, notując główne pojęcia, które się pojawiają i porównując je z kluczowymi słowami, które wcześniej zaproponowali uczestnicy. Prowadzący zachęca uczestników do robienia notatek. Na końcu wyjaśnień prowadzący pyta, czy są jakieś pytania. Prowadzący przekazuje uczestnikom materiały informacyjne Załącznik III 1.1	ools.com/pages/main/newMN_HTE.htm
30 minut	Sala treningowa z krzesłami ustawionymi w półkole Załącznik 2, Kanban Model, wydrukowany, jako pomoc w ćwiczeniu Papier, długopisy oraz materiały do robienia notatek dla uczestników	<i>5-cio stopniowy plan</i> Prowadzący informuje uczestników o czasie trwania ćwiczenia, oraz wręcza im wydrukowany model Kanban. Prowadzący wyjaśnia, że metoda ta pozwala określić, które zadania są priorytetowe. Następnie prowadzący wyjaśnia w jaki sposób wykonać ćwiczenie oraz daje sygnał rozpoczęcia. Prowadzący zachęca uczestników do zadawania pytań odnośnie zadania i modelu Kanban.	https://kanbantool.com/kanban-examples Do druku Załącznik III 1.4
30 minut	Gazety Długopisy Załącznik 3 – Do druku – łódka z papieru	<i>Papierowa łódka</i> Prowadzący dzieli grupę na 4 -5 –osobowe drużyny oraz poleca im wybrać Lidera Grupy. Następnie prezentuje Liderom Grupy, w jaki sposób można złożyć łódkę z papieru. Aby upewnić się, że wszyscy dobrze zrozumieli, prosi każdego z uczestników o złożenie własnej łódki z małego kawałka gazety. Prowadzący wręcza każdej grupie 4 strony z gazety i podaje instrukcje: • Złóż 40 łódek tego samego rozmiaru, wszystkie muszą stać i nie przewracać się po wykonaniu zadania. • Zarówno jakość (kształt, wykończenie, wygląd) oraz ilość (40 łódek), są ważne. • Czas na wykonanie zadania to maks. 15	



		minut od momentu sygnału do rozpoczęcia ich składania. Prowadzący kończy ćwiczenie zadając pytania stymulujące refleksje odnośnie czasu i zadań organizacyjnych, dostępne w załączniku III 1.5 – Łódka z papieru.	
15 minut	Materiały wykorzystywane do zajęć	<i>Podsumowanie zajęć</i> Prowadzący zachęca do podsumowania zajęć. Prosi uczestników o podzielenie się tym, nad czym pracowali w czasie zajęć: co okazało się najbardziej interesujące, o łódce z papieru, tabeli Kanban, czymś, co napisali, itd. Prowadzący prosi uczestników o wyjaśnienie dlaczego wybrali właśnie ten element zajęć oraz zachęca ich do dyskusji.	

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla rozdziału A: Zarządzanie czasem	
Załącznik III 1.1 – Do druku- Moduł 3 Zarządzanie czasem	
Więcej porad odnośnie zarządzania czasem https://www.skillsyouneed.com/ps/time-management.html	
Film video o zarządzaniu czasem https://study.com/academy/lesson/what-is-time-management-definition-examples-studies.html	
20 porad odnośnie zarządzania czasem od Forbes https://www.forbes.com/sites/johnrampton/2018/05/01/manipulate-time-with-these-powerful-20-time-management-tips/#1e76301557ab	
Jak określić zadania priorytetowe https://www.liquidplanner.com/blog/how-to-prioritize-work-when-everythings-1/	
Film video określania zadań priorytetowych https://www.youtube.com/watch?v=kDAYUN92i70	
Efektywny format Listy zadań do zrobienia http://www.dansilvestre.com/effective-to-do-list-format/	
Film video o ustalaniu priorytetów https://www.youtube.com/watch?v=4QL-cZieolk	
Czym jest model Kanban https://en.wikipedia.org/wiki/Kanban	



Erasmus+



Ćwiczenia odnośnie zarządzania czasem

<https://www.officeoxygen.com/content/time-management.pdf>

Gry online o tematyce zarządzania czasem

<https://www.bigfishgames.com/online-games/genres/25/time-management.html>

Umiejętność pracy pod presją

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział B: Umiejętność pracy pod presją			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Pod koniec zajęć uczestnik będzie potrafił: - Zidentyfikować ryzyko presji - Efektywnie planować swoją pracę - Poprawić koncentrację - Zwiększyć samoocenę - Pracować nad wielozadaniowością		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
10mn	Tablica Markery	Poproś uczestników o zdefiniowanie czym jest presja w środowisku pracy. Zapisz główne koncepcje podawane przez uczestników na tablicy.	
10mn	PC Video projektor	Następnie zaproponuj obejrzenie filmu video wprowadzającego do książki Weisinger & Pawliw-Fry: https://www.youtube.com/watch?v=PPLyYwzUgl0 Zapisz 5 rad z książki na tablicy: - Budowanie pewności siebie - Skupienie się na tym, co możesz kontrolować - Planowanie rutyny - Cieszenie się chwilą - Zwolnienie	
20mn	Kartki papieru Długopisy	<i>Zwiększenie samooceny</i> Uczestnicy powinni poznać się nawzajem przed rozpoczęciem aktywności (zwykle już się znają). Poproś, aby usiedli w kole i rozdaj im papier, na którym napiszą swoje imiona. Następnie poproś ich, aby przekazali swoje dokumenty osobie po ich prawej stronie i poproś wszystkich, aby napisali pozytywny komentarz na temat osoby, której kartkę mają w ręce. Kontynuuj przekazywanie kartek do czasu, aż każdy uczestnik otrzyma swoją z powrotem. Poproś uczestników, aby	



		przeczytali na głos treść swojej kartki.	
20mn		- Zdefiniuj Listę rzeczy do zrobienia Prowadzący zapewni wskazówki pozwalające grupie na utworzenie Listy rzeczy do zrobienia.	
10mn	Herbata Kawa Przekąski	Przerwa na kawę pozwoli na nieformalne przedyskutowanie początku szkolenia.	
20mn	PC i projektor	<i>Jak pozostać skupionym?</i> - Pokaż uczestnikom film video i zbadaj ich reakcję https://www.youtube.com/watch?v=WhbYBb0huMs - Zaprezentuj aplikację StayFocused (https://chrome.google.com/webstore/detail/stayfocusd/laankejkbhbdhmipfmgcngdeahlfoji?hl=fr) : To rozszerzenie blokuje dostęp do wybranych stron w wybranych przez Ciebie godzinach	
20mn	PC Projektor	<i>Popracuj nad wielozadaniowością</i> - Ćwiczenie Stroope Zaprezentuj uczestnikom film video: https://www.youtube.com/watch?v=gjesfzWozo4 - Ćwiczenie Cantor Włącz video (od 1:49) https://www.youtube.com/watch?v=FfjKiQP1nQ	
10mn	Tablica markery	<i>Podsumowanie</i> Przedyskutuj z uczestnikami przebieg zajęć i zbierz ich opinie.	

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Źródła dla rozdziału B: Umiejętność pracy pod presją

Załącznik III 1.2. – Do druku- Moduł 3 umiejętność pracy pod presją



https://www.youtube.com/watch?v=aqNjEzHgVg : TedX talk o umiejętności pracy pod presją
How to Perform Under Pressure: The Science of doing your best when it matters the most, Hendrie Weisinger & J.P. Pawliw-Fry (Pl. Jak działać pod presją: Naukowe podejście do dawania z siebie wszystkiego, gdy jest to najbardziej potrzebne)
https://www.youtube.com/watch?v=aDIQ4EE8EG8 : Rady Dr JP Pawliw-Fry odnośnie pracy pod presją
https://www.youtube.com/watch?v=cPxyGeagKwg : The Neuropsychology of Performance Under Pressure (Pl. Neurologia pracy pod presją)
https://www.youtube.com/watch?v=GBF9xXhSFRc : Zmień stymulant z presji i stresu na podekscytowanie
https://www.scienceabc.com/humans/what-happens-in-your-brain-when-youre-stressed.html : O stresie w mózgu
https://www.psychologytoday.com/us/blog/you-illuminated/201104/under-pressure-your-brain-conflict : Dlaczego stres jest zły dla umysłu
https://www.huffingtonpost.com/2014/11/18/brain-stress_n_6148470.html?guccounter=1 : jak stres wpływa na umysł
http://successunderpressure.com/2018/01/24/effects-stress-brain/ : wpływ stresu na umysł
https://www.youtube.com/watch?v=iB-YzBKsMM0 : zwiększ pewność siebie w pracy
https://www.entrepreneur.com/article/224943 : jak umysł pracuje podczas wielozadaniowości

Zarządzanie projektami

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział C: Zarządzanie projektami			
Czas nauki: 4godz. 30min.	Twarzą-w-twarz: 2 godz. 30min.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Pod koniec tej sesji uczestnicy będą mogli: - określić główne fazy życia projektu - Podzielić projekt na główne zadania i zadania podrzędne - Tworzyć narzędzia do monitorowania projektu - Uporządkować zadania za pomocą ograniczenia na osi czasu - Delegować zadania		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
30mn	Tablica Markery Czyste kartki, długopisy	<i>Jak ustalić cele projektu?</i> Odgrywanie ról: Ziarna i szczury	Patrz załącznik 6
30mn	Projektor Komputer dla każdego z uczestników	<i>Uporządkuj swoje zadania zgodnie z osią czasu</i> Jak stworzyć wykres Gantta Poproś uczestników, aby wybrali projekt, który najbardziej im się podobał w poprzednim ćwiczeniu, a następnie pokaż im model wykresu Gantta znajdujący się pod tym linkiem: https://www.gantt.com/creating-gantt-charts.htm Poproś uczestników o podzielenie projektu na 3 główne zadania i podzadania (w razie potrzeby). Następnie poproś ich, aby opracowali wykres Gantta tego projektu, używając programu Excel na swoich laptopach. Poproś uczestników o zapisanie ich wykresu Gantta na swoim komputerze	
15mn	Kawa	Przerwa na kawę	



	Przekąski		
30 mn	Drewniane klocki (at least 7 per team) Wzory (jeden arkusz papieru z 6 wzorami, wytnij wzory)	<i>Poznaj swoją drużynę I naucz się delegować zadania!</i> Poproś uczestników o podzielenie grupy na małe grupy składające się z 4 osób. Poproś każdą grupę o wyznaczenie lidera zespołu. Daj każdemu z liderów zespołu drewniane klocki i sześć wzorów. Wyjaśnij liderowi zespołu, że nie może pokazywać pozostałym członkom zespołu wzorów wydrukowanych na papierze. Każdy członek zespołu powinien wybrać początkowy wzór. Poproś liderów zespołu, aby rozdali drewniane klocki swoim zespołom, a następnie usiedli plecami do drużyny (nie powinni być w stanie zobaczyć, co robi ich zespół). Następnie lider zespołu powinien wyjaśnić członkom swojego zespołu, w jaki sposób zbudować wzór z klocków, nie pokazując go, ani nie obserwując ich postępów. Po 2 minutach lider zespołu powinien przyrzeć się klockom, które jego zespół ułożył, i pokazać im wzór, który był zamierzony. Kontynuuj działanie za pomocą 6 wzorów. Po zakończeniu gry rozpocznij dyskusję następującymi pytaniami: Dla tych, którzy budują bloki, co dobrze zrobił lider zespołu? Co lider mógłby zrobić lepiej? Dla lidera, co było frustrujące w trakcie procesu? Jak można to przetłumaczyć w procesie pracy?	See Annex 7
30mn	Komputery (jeden na uczestnika) Tablica Markery	<i>Monitorowanie pracy: technika KPI</i> KPI to tłumaczenie celu twojego projektu przy wykorzystaniu mierzalnych i łatwych do monitorowania danych. Poproś uczestników, aby wzięli opracowany przez siebie wykres Gantta i dajcie im 15 minut na zastanowienie się nad stosownymi KPI w projekcie dzielnic Markachi.	



		Następnie poproś ich, aby przedstawili kluczowe wskaźniki efektywności, które zidentyfikowali, i poproś grupę o komentarz, czy faktycznie są one kluczowymi wskaźnikami efektywności (używając metodyki SMART opisanej w załączniku 5).	
15mn		<i>Podsumowanie i zakończenie</i> Zapytaj uczestników, czy mają jakieś pytania i odpowiedz na nie. Zapytaj, co najbardziej / najmniej im się podobało.	

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze materiały:

Źródła dla rozdziału C: Zarządzanie projektami	
Załącznik III 1.3. – Do druku- Moduł 3 Zarządzanie projektami	
Ustalanie celów i opracowywanie konkretnych, mierzalnych, osiągalnych, istotnych i ograniczonych czasowo celów, SAMHSA Native Connection. https://www.samhsa.gov/sites/default/files/nc-smart-goals-fact-sheet.pdf	
Wykorzystywanie celów S.M.A.R.T. do zarządzania przez planowanie celów https://www.techrepublic.com/article/use-smart-goals-to-launch-management-by-objectives-plan/	
Wykres Gantt https://www.youtube.com/watch?v=cGkHjby1xKM https://www.gantt.com/creating-gantt-charts.htm	
Lokowanie zasobów https://teamdeck.io/project-management/resource-allocation-for-project-managers/ https://www.timecamp.com/blog/2018/04/resource-allocation-project-management/ https://www.projectmanager.com/blog/resource-allocation	
Lista zadań https://zapier.com/learn/project-management/kanban-board/	
Zarządzanie grupą: https://www.youtube.com/watch?v=PWmhl6rzVpM https://www.youtube.com/watch?v=H0_yKBitO8M https://www.youtube.com/watch?v=B0w-ASaOb94	



Jak stworzyć kulturę wysokiej wydajności:

<https://www.youtube.com/watch?v=BAdeFHIhKi4>

Jak opracować KPI:

<https://www.youtube.com/watch?v=2tuWjtc2Ifk>

https://www.youtube.com/watch?v=f_szFzBjfFg

<https://www.youtube.com/watch?v=91SKwBX419k>

<https://www.optimizesmart.com/understanding-key-performance-indicators-kpis-just-like-that/>

https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_87.htm

Załącznik III

1.1 – Do wydruku – MODULE 3

Zdolności organizacyjne

Rozdział A: Zarządzanie czasem

Wprowadzenie

Priorytetyzacja zadań, dotrzymywanie terminów i osiągnięcie rezultatów we właściwym czasie to wyzwania, którym trzeba stawić czoła w życiu codziennym. Wydaje się, że dzień zawsze ma za mało godzin. Rozwiązaniem, które pozwoli Ci maksymalnie wykorzystać swój czas, jest efektywne zarządzanie czasem.

Według słownika Cambridge Dictionary, zarządzanie czasem to „praktyka wykorzystania dostępnego czasu, w użyteczny i skuteczny sposób, szczególnie w pracy”. Jest to zatem proces organizowania i planowania, w jaki sposób podzielić czas pomiędzy określone zadania. Dobre zarządzanie czasem pozwala pracować efektywniej, zmniejszając ilość poświęcanego czasu i wysiłku, nawet gdy termin jest krótki i znajdujemy się pod dużą presją.

5 kroków do dobrego zarządzania czasem

Zgodnie z podręcznikiem zarządzania, dobre zarządzanie czasem można osiągnąć przez zastosowanie 5 kroków:

1. Efektywne planowanie
 2. Ustalanie celów i zadań
 3. Wyznaczanie terminów
 4. Priorytetowe traktowanie zadań, według ich ważności
 5. Spędzanie odpowiedniej ilości czasu na danej aktywności
- Efektywne planowanie

Jednym z punktów wyjścia jest zaplanowanie działań z wyprzedzeniem i jednym z najlepszych

sposobów na to jest stworzenie listy zadań

do wykonania. Przede wszystkim ważne jest, aby wymienić je w kategoriach priorytetowych: najważniejsze zadania powinny znaleźć się przed tymi, których wykonanie jest mniej pilne. Następnie Wykonuj oczekujące zadania jedno po drugim. Nie zaczynaj kolejnego zadania, dopóki nie ukończysz poprzedniego. Zaznacz te, które już ukończyłeś. Upewnij się, że zakończysz zadania w ustalonym czasie.

Istnieje szereg narzędzi, które pomagają w organizacji zadań, jednym z nich jest Kanban.

- Ustalanie celów i zadań

Ta umiejętność jest niezwykle ważna, ponieważ pozwala osiągnąć jasny pogląd na temat tego, jak zbliżyć się do osiągnięcia konkretnych celów i do motywowania siebie, w celu urzeczywistnienia swojej wizji przyszłości.

Proces ustalania celów pomaga Ci ustalić czego chcesz od życia. Wiedząc dokładnie, co chcesz osiągnąć, będziesz wiedzieć na czym musisz skoncentrować swoje wysiłki. Szybko zauważysz też co może Cię łatwo rozproszyć i od tego odciągnąć.

Na początek, aby wyznaczyć cel, zastanów się, co chcesz osiągnąć, a następnie zobowiązuje się do tego. Wyznacz cele typu SMART (konkretne, mierzalne, osiągalne, odpowiednie i ograniczone w czasie), które Cię motywują i zapisz je, aby stały się bardziej odczuwalne. Następnie zaplanuj kroki, które musisz wykonać, aby zrealizować swój cel, i wykreślaj każdy po kolei, w miarę ich realizacji.

- Wyznaczanie terminów

Wyznaczanie terminów jest skutecznym sposobem organizacji pracy i upewnienia się, że cele zostaną osiągnięte we właściwym czasie. Zasady wyznaczania terminów : przeznacz wystarczająco dużo czasu, abyś mógł wykonać pracę wygodnie i być uczciwym wobec siebie oraz innych przy ustalaniu terminu. Na przykład, jeśli już wiesz, że zadanie nie zostanie wykonane w wyznaczonym terminie, przeznacz na nie dodatkowy czas w weekend i powiedz, że będzie gotowe na poniedziałek rano.

- Priorytetowe traktowanie zadań, według ich ważności

Jak mawiają - czas to pieniądz, więc aby prowadzić skuteczny biznes, trzeba go wykorzystywać w najbardziej produktywny sposób. Priorytetyzacja to podstawowa umiejętność, dzięki której najlepiej wykorzystasz swój czas i energię. Możesz ustalać priorytety na podstawie potencjalnej zyskowności, ograniczeń czasowych lub korzyści z zadania, z którym masz do czynienia, albo presji, pod którą się



znajdujesz. Priorytetowanie oparte na

wartości projektu lub rentowności jest prawdopodobnie najczęściej używaną i najbardziej racjonalną podstawą priorytetyzacji. Ograniczenia czasowe są bardzo ważne, gdy inne osoby czekają na jego wykonanie, szczególnie, gdy to zadanie jest kluczowe dla ważnego projektu.

- Spędzanie odpowiedniej ilości czasu na danej aktywności

Czy już zadałeś sobie pytanie, czy nie poświęcasz zbyt dużo czasu na wykonanie zadania? Oto dwie proste wskazówki, aby upewnić się, że na wykonanie zadania nie przeznaczasz więcej czasu niż to konieczne:

- Podziel swoje obowiązki na kategorie. Będą one zróżnicowane w zależności od rodzaju Twojej pracy, ale muszą być zarówno strategiczne, jak i taktyczne – określ ich nie więcej niż sześć. Rozważmy na przykład: wzrost i poprawę, zarządzanie ludźmi, podstawowe codzienne obowiązki i administrowanie.
- Zadaż sobie pytanie, jaki procent czasu powinieneś przeznaczyć na każdą z kategorii. Przy odpowiedzi, należy uwzględnić konkurencyjne roszczenia dotyczące czasu: działania, które umożliwiają przyspieszenie działania, priorytety strategiczne i potrzeby krótkoterminowe, bezpośrednie raporty i klientów. Po przypisaniu wartości procentowych należy przetłumaczyć je na wartości godzinowe dla każdej kategorii. Czy całkowita liczba godzin jest realistyczna i trwała w danym przedziale czasowym?

1.2 – Do wydruku – MODUŁ 3

Zdolności organizacyjne

Rozdział B: Umiejętność pracy pod presją

W tej części szkolenia postawimy Cię w sytuacji stresowej, aby Cię nauczyć, w jaki sposób na nią reagować. Kiedy rekruter poszukuje pracownika, który jest w stanie pracować pod presją, szuka przede wszystkim osoby, która jest w stanie zachować spokój, ale nie pozostaje bierna w razie wystąpienia nieprzewidzianych sytuacji.

Próba zdefiniowania

Umiejętność pracy pod presją odzwierciedla zdolność osoby do radzenia sobie ze stresem spowodowanym nagłą sytuacją lub presją ze strony otoczenia.

Ta kompetencja odnosi się do kontroli, jaką dana osoba jest w stanie zachować w odpowiedzi na naciski ze strony innych osób lub napięcia w miejscu pracy.

Kontrola ta przybiera głównie formę odporności na stres, oporu opartego na metodach organizacji pracy i zarządzania czasem (patrz inne umiejętności opracowane w ramach tego modułu szkolenia), które pozwalają jej nie być przytłoczonym nadmiarem pracy, pilnością terminu lub skalą zadania do wykonania.

Osoba, której umiejętność pracy pod presją jest udowodniona, dokonuje właściwych wyborów, aby zapewnić wydajność swoich działań. W stresującej sytuacji działa w najbardziej efektywny sposób, nie wykraczając poza swoje ograniczenia fizyczne i nie zaniedbując swojego stanu emocjonalnego lub psychicznego.

Jak stworzyć idealną listę zadań do wykonania?

Użyj kartki formatu A4 złożonej na 4 części, jest to idealny rozmiar, ponieważ jest zbyt mały, aby zapisać na nim setki rzeczy do zrobienia: musisz skupić się na konkretach. To bardzo



proste, ale pamiętaj, że w zwykły dzień wszystko, co musisz zrobić, powinno się zmieścić na arkuszu formatu A4 złożonym na 4 części, jeśli tak nie jest, oznacza to, że jesteś zbyt obciążony lub zbyt dużo piszesz. Podziel swoją listę rzeczy do zrobienia na dwie części: CELE MAJĄCE PIERWSZEŃSTWO I CELE WTÓRNE. Jest to klucz do sukcesu tej listy.

Priorytetowym celem, jak sama nazwa wskazuje, jest misja, którą wyznaczyłeś sobie na ten dzień. Jedną z technik pozwalającą odnieść sukces jest rano, przy definiowaniu, jaki jest twój prawdziwy priorytet w ciągu tego dnia, wyobrażenie sobie wieczoru (tego samego dnia) i wyobrażenie sobie, co będzie TĄ załatwioną sprawą, o której z dumą opowiesz swojemu partnerowi lub przyjaciołom, kiedy wrócisz do domu. Wśród ogromu zadań, które musisz wykonać, konieczne jest - i logiczne – ustalenie najbardziej priorytetowego.

PORADY odnośnie tworzenie LISTY ZADAŃ DO WYKONANIA

- Bądź realistą

W swoim planie zadań wyznacz szacunkowy czas, w jakim planujesz ukończyć zadanie. Poprzez sprawdzania planu i warunków wymagane do osiągnięcia celu, zdefiniuj, kiedy będziesz w stanie to osiągnąć. Jeśli zadanie jest zbyt ważne, podziel je na podzadania, które stworzą plan działania (kolejny), pozwalający je osiągnąć.

- Podziel listę zadań według ich rodzaju

Oto metodologia, która może być wykorzystana w celu uporządkowania pracy i zwiększenia jej wydajności!

- Przeanalizuj zadanie zanim je rozpoczniesz

Zrób krok w tył! Nie poddawaj się wszystkim żądaniom: Przed rozpoczęciem zadania zawsze zadawaj sobie pytanie, czy jest ono naprawdę ważne. I czy NAPRAWDĘ wymaga działania.

- Zaczynj od/ lub ogranicz się do najważniejszych zadań.

Określ priorytetowość danego działania w stosunku do innych i zaczynj od najważniejszego.

Jak określić które zadanie jest ważne?

Skracając czas pracy, zobaczysz, jak w magiczny sposób, naturalnie ograniczysz się do najważniejszych zadań. A więc zapytaj się, gdybym mógł poświęcić tylko dwie godziny w ciągu dnia, co bym zrobił? I od tego zadania zacznij swój dzień. Nawet zanim sprawdzisz pocztę. Zaplanuj od jednej do dwóch godzin rano, na zajęcie się ważnymi zadaniami, bez rozpraszania uwagi i nie sprawdzaj poczty do około 10/11 rano. Zobaczysz, że nikt nie będzie cię za to winił, a staniesz się bardziej skuteczny.

- Podziel swoje zadanie na podzadania

Po wybraniu i priorytetyzacji zadań, przystąp do ich wykonywania. Zastosuj do tego technikę "małych kroków"! Ta technika pozwoli ci podejść do zadania w bardziej spokojny sposób i nie stracić motywacji. Dzielenie projektu/celu na pod-cele: pozwoli zamiast patrzeć na całość, wykonywać go krok po kroku.

- Wykonuj na zmianę zadania krótko- i długoterminowe

Pracując nie zapomnij o celach długoterminowych! Na takie cele pracujesz na przykład biorąc udział w szkoleniach i pracując nad przyszłymi możliwościami. Jednak wiedza, w jaki sposób manewrować w codziennej pracy pomiędzy krótko- i długo terminowymi zadaniami jest niezbędna.

- Uczyń technologię swoim sojusznikiem

Kiedy zadanie jest bardzo powtarzalne lub czasochłonne, zawsze zadaj sobie pytanie, czy istnieje narzędzie pozwalające na zautomatyzowanie tego procesu, lub które wykona pracę za Ciebie!

- Nie rozpraszaj się!

Nie pozwól, aby otoczenie zewnętrzne przeszkadzało Ci w pracy! Wyłącz wszystkie powiadomienia dźwiękowe lub wizualne z telefonu, sieci społecznościowych ...Odetnij się od swojego smartfonu, pozostawiając go wyciszonym przez kilka godzin na czas wykonywania określonego zadania.

Kolejną pułapką każdego pracownika jest jego skrzynka pocztowa! Moglibyśmy spędzić cały

dzień sprawdzając, czy nie otrzymaliśmy e-maila lub przeczytać najnowsze e-maile w ciągu minuty.

- Określ swoje priorytety

Technika macierzy ważności/pilności zadania

Macierz opiera się na 4 polach leżących na 2 osiach: ważności i pilności. Umożliwia to rozbicie każdej pozycji zgodnie z tymi 2 kryteriami, aby uzyskać sumaryczne określenie priorytetów. Oczywiście zadania w polu "ważne/pilne" wymagają jak najszybszego działania.

Możesz wziąć pod uwagę również inne kryteria, takie jak czas potrzebny na wykonanie zadania lub łatwość jego wykonania.

Sprawdź swoje zadania na dany dzień i uszereguj je za pomocą jednej z tych metod.

Na koniec nie zapomnij w miarę możliwości oddelegować niektóre zadania innym. Nie ma sensu robić wszystkiego samemu jeśli nie masz wystarczająco czasu, aby wykonać wszystkie zadania w ustalonych ramach czasowych.

- Ustal terminy wykonania zadań

Do tego punktu odnosiliśmy się w rozdziale o zarządzaniu czasem. Ustalenie realistycznego terminu jest niezbędne, aby nie zostać przygniecionym ilością pracy.

- Plan na następny dzień opracuj wieczorem, a na następny tydzień w piątek
- Pozostaw sobie czas na nieprzewidziane sytuacje

O WIELOZADANIOWOŚCI

W artykule opublikowanym na stronie internetowej entrepreneur.com autor Nadia Goodman zidentyfikowała trzy techniki pracy w środowisku wielozadaniowym:

Współpracuj z innymi nad powiązаныmi zadaniami,

Trzymaj listę RZECZY DO ZROBIENIA w widocznym miejscu,

Skorzystaj z wolnego czasu, aby przejrzeć nowe informacje.

O ĆWICZENIU STROOP



Erasmus+



Ćwiczenie to jest wykorzystywane w ocenach neuropsychologicznych do pomiaru witalności i elastyczności umysłu, ponieważ jego wykonanie wymaga skupienia uwagi, pohamowania i zdolności do samokontroli.

1.3 – Do druku – MODUŁ 3

Zdolności organizacyjne

Rozdział C: Zarządzanie projektem

6 głównych etapów projektu

Zarządzanie to szerokie, otwarte pojęcie, które może odnosić się do wielu rzeczy. Można go zdefiniować jako "organizację i koordynację działań przedsiębiorstwa w celu osiągnięcia określonych celów"

1.1: Definicja zarządzania, Słownik biznesowy, dostępny online pod adresem <http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>

Przedsiębiorca jest zwykle odpowiedzialny za zarządzanie. Z tego powodu przyjrzymy się 6 głównym krokom, które mogą być szczególnie ważne przy zarządzaniu firmą:

- Krok 1 Określ cele projektu
- Krok 2 Podziel projekt na zadania i sprecyzuj listę zadań
- Krok 3 Zdefiniuj logiczną sekwencję zadań
- Krok 4 Określ ograniczenia zadań
- Krok 5 Określ i przydziel zasoby
- Krok 6 Zaplanuj i monitoruj projekt

Krok 1 Określ cele projektu

Kiedy zarządzamy projektem, wiemy, że będziemy mieli do czynienia z szeroką gamą elementów, ale nie wiemy od czego zacząć. Cele projektu w zarządzaniu projektami to wyniki i rezultaty, które definiują sukces twojego projektu, dlatego przede wszystkim ważne jest jasne określenie twoich celów.

Twoje cele projektu powinny być sformułowane w sposób zrozumiały dla wszystkich bez ryzyka dwuznaczności. Powinny również być na tyle krótkie, aby można je było łatwo powtórzyć i zapamiętać. Zarys powinien zawierać to, co chcesz osiągnąć, metrykę, która posłuży do pomiaru sukcesu, a także konkretnej wartości docelowej. Na przykład zwiększenie sprzedaży o 50% po 2 latach.

Istnieje szeroki zakres metodologii ustalania celów projektu, z których najczęstszymi są cele SMART i OKR (cele i kluczowe wyniki).

Metodologia SMART koncentruje się na 5 kryteriach:

- Konkretnie (ang.Specific): określa cel, odpowiadając na pytania: "co, dlaczego, kiedy,



kto, gdzie".

- Mierzalne (ang.Measurable): cel powinien mieć metryki i określone wartości, dzięki którym można monitorować i oceniać sukces.
- Osiągalne (ang.Achievable): Twoje cele powinny być możliwe do osiągnięcia przez zespół
- Istotne (ang.Relevant): Cele powinny pasować do głównego i długoterminowego planu Twojej organizacji lub zespołu
- Ograniczone czasowo: celem powinno być osiągnięcie celów projektu w określonym przedziale czasowym.

OKR opracowano w następujący sposób:

- Cele: Wyróżnij 3-5 celów dla swojego zespołu lub organizacji. Powinny one być ambitne, a jednocześnie możliwe do osiągnięcia i ograniczone czasowo.
- Kluczowe rezultaty: Pod każdym z nich wyróżnij 3 rezultaty, które definiują sukces. Powinny one być łatwe do określenia i trudne, na poziomie, który według ciebie jest możliwy do osiągnięcia.

Po ich ustaleniu, na końcu ustawionego przedziału czasowego należy zmierzyć, stopień sukces w osiąganiu każdego z kluczowych rezultatów. Odbywa się to w skali 0-1, przy czym wskaźnik sukcesu 60% -70% jest generalnie postrzegany jako dobry wynik.

Krok 2: Podziel projekt na zadania i sprecyzuj listę zadań

Po zdefiniowaniu celów zaczniesz zastanawiać się, co robić dalej, jak zaplanować kolejne kroki. Aby to zrobić, potrzebujesz listy zadań. Podczas opracowywania listy zadań będziesz musiał zdefiniować działania w oparciu o następujące kryteria:

- Zadania powinny mieć rozmiar i złożoność, które pozwalające na ich wiarygodne oszacowanie. Na przykład trudno jest oszacować koszt konkretnego zadania. Dlatego znacznie łatwiej dzielić zadanie w pod-zadaniach.



- Powinno być jasne kto ponosi odpowiedzialność za zadania
- Zadanie powinno być mierzalne. Skuteczna kontrola projektu wymaga, aby rzetelne procentowe pełne szacunki mogły zostać podane w dowolnym momencie. Jeśli jest to trudne, należy przerwać zadanie.
- Zadanie powinno mieć jasno określone daty rozpoczęcia i zakończenia.

Jest możliwe, że niektóre zadania będą się na siebie nakładać, podczas gdy inne będą pojawiać się jedno za drugim. Aby się w tym orientować, powinieneś wymienić działania w tabeli. Ten pierwszy krok jest bardzo ważny, ponieważ pomoże ci naprawdę skoncentrować się na ważnych zadaniach.

Istnieje szereg narzędzi do tworzenia listy zadań, możesz użyć wykresu Kamban lub po prostu stworzyć listę zadań w formie tabeli.

Krok 3: Zdefiniuj logiczną sekwencję zadań

Gdy już będziesz mieć pewność, jakie są zadania projektu, musisz ułożyć je w odpowiedniej kolejności. Definiowanie sekwencji logicznych zadań oznacza identyfikowanie i dokumentowanie relacji między działaniami projektu. W zarządzaniu projektami kluczową zaletą tego typu procesu jest to, że definiuje on logiczną sekwencję pracy, aby uzyskać największą wydajność przy wszystkich ograniczeniach projektu.

Wszystkie działania i kluczowe osiągnięcia mają połączenie z czymś przed (poprzednik) i po (następca). Jednocześnie jedno zadanie może się zakończyć, gdy zaczyna się kolejne; rozpoczęcie jednego działania powoduje rozpoczęcie kolejnego; rozpoczęcie jednego działania powoduje zakończenie innej czynności; lub działanie, które się kończy, może również spowodować zakończenie innego działania.

Istnieje kilka narzędzi do ustalania kolejności działań w zarządzaniu projektami. Jednym z najbardziej użytecznych jest metoda określania zależności, która służy do definiowania sekwencji działań projektu zgodnie z zależnościami:

- Wewnętrzne zależności: pierwszeństwo między różnymi działaniami projektu i są w ramach zespołu.
 - Obowiązkowe zależności: określenie tych, które są nieodłączne w wykonywanej pracy.
 - Dyskrecjonujące zależności: ustalone zgodnie z najlepszymi praktykami, gdzie pożądana jest stała sekwencja.
 - Zależności zewnętrzne: działania projektu związane z działaniami poza projektowymi, które pozostają poza kontrolą zespołu
- Wewnętrzne zależności: mają pierwszeństwo między różnymi działaniami projektu i



są pod kontrolą zespołu.

Krok 4: Określ ograniczenia zadań

Jak już wspomniano powyżej, dzieląc projekt na różne zadania, musisz zdefiniować ich ograniczenia czasowe. Te ograniczenia nakładają ograniczenia na sposoby obliczania czasu rozpoczęcia i zakończenia zadania. Wyróżniamy elastyczne i nieelastyczne ograniczenia zadań. Nieelastyczne ograniczenia są powiązane z konkretnymi datami, w przeciwieństwie do ograniczeń elastycznych.

Osiem typowych ograniczeń zadań to:

- Tak późno, jak to możliwe (elastyczne): ukończyć zadanie tak późno, jak to możliwe. To ograniczenie jest używane podczas planowania projektu od przewidywanej daty zakończenia
- Tak szybko jak to możliwe (elastyczne): jak najszybciej rozpocznij zadanie.
- Zakończ nie wcześniej niż: zaplanuje zakończenie zadania w dniu lub po określonej dacie.
- Zakończ nie później niż: zaplanuje zadanie do zakończenia w dniu lub przed określoną datą.
- Musi się zakończyć w terminie: to nieelastyczne ograniczenie; to ograniczenie jest sztywnym i szybkim terminem.
- Musi się rozpocząć w terminie: kolejne nieelastyczne ograniczenie, które zapewnia, że zadanie zaczyna się w konkretnym dniu.
- Rozpocznij nie wcześniej niż: zadanie zostanie zaplanowane na początek lub po dacie podanej tutaj.
- Rozpocznij nie później niż: zadanie zostanie zaplanowane na początek lub przed podaną tutaj datą.

Domyślnie każde zadanie ma ograniczenie "Rozpocznij tak szybko jak to możliwe ". Z tego powodu nigdy nie ma czasu, w którym projekt nie zawiera ograniczenia zadania.

Krok 5: Zdefiniuj i przydzielaj zasoby

Alokacja zasobów ma kluczowe znaczenie dla realizacji dobrego projektu, ponieważ daje jasne wyobrażenie o ilości pracy, jaką należy wykonać, aby osiągnąć cele projektu.

Zasoby projektu odnoszą się do szerokiej listy rzeczy i możemy czuć się zagubieni podczas próby ich alokacji. Poniżej znajdują się porady dotyczące przydzielania zasobów w prosty sposób:

- poznaj zakres: musisz wiedzieć, czego dotyczy twój projekt, co jest potrzebne, aby go zrealizować, oraz aby właściwie przydzielić zasoby;
- zidentyfikuj zasoby: aby wiedzieć, jakie narzędzia, sprzęt itp. będziesz potrzebować go do ukończenia projektu;
- pilnuj czasu: pozwala to na dogłębną analizę postępu i bieżącej sytuacji, a także daje możliwość kontrolowania go w czasie rzeczywistym;
- nie patrz tylko na duży obraz: proces pracy nad projektem nie kończy się na przydzielaniu zadań. Po przydzieleniu zasobów musisz śledzić wszystkie z nich. Jeśli przegapisz przynajmniej jeden drobny szczegół, twój projekt może się nie udać;
- nie przeciążaj wykonawców: ponieważ wtedy Twój zespół doświadczy wypalenia i ich wydajność znacząco spadnie.

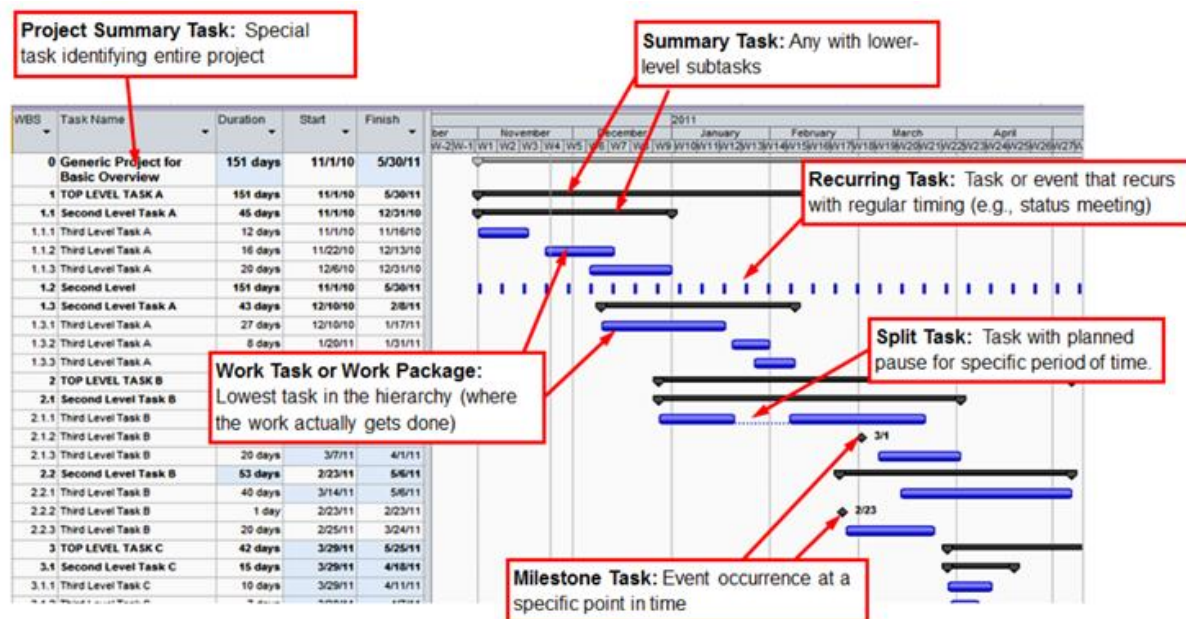
Krok 6: Zaplanuj i monitoruj projekt

W procesie planowania przydatne jest również wizualne przedstawienie daty zakończenia i rozpoczęcia zadań, jego głównych etapów i terminów, które zapewniają jasny przegląd planowania projektu na pierwszy rzut oka. Jednym z najczęściej używanych narzędzi do planowania jest wykres Gantta. Narzędzie to przekazuje informacje o różnych zadaniach projektu, ich kolejności i skali czasu oraz pozwala monitorować projekt w każdym momencie jego cyklu życia.

Pierwszym krokiem podczas tworzenia wykresu Gantta jest spisanie listy zadań i określenie czasu ich trwania, jak już pokazano w poprzednich rozdziałach. Następnie możesz rozpocząć tworzenie wykresu Gantta. Składa się on z osi poziomej, która ilustruje okres twojego

projektu (podzielony na dni, tygodnie lub miesiące) i osi pionowej, która pokazuje listę wszystkich poszczególnych zadań. Kolory mogą być używane do pokazania postępu zadania (do zrobienia, w toku, ukończone). Zaletą korzystania z wykresu Gantta jest to, że pomaga on monitorować postępy projektu i ustalać priorytety. Należy o tym pamiętać: wykres Gantta nie jest wryty w kamieniu. Posiadanie idealnego wykresu nie gwarantuje pomyślnej realizacji projektu w terminie, ważne jest również porównanie prognozowanego postępu z rzeczywistym postępowaniem, a następnie odpowiednie uaktualnienie wykresu.

Poniższy obrazek przedstawia przykład wykresu Gantta:



Źródło: https://www.e-education.psu.edu/geog871/l5_p5.html

Podczas cyklu życia projektu będziesz również musiał monitorować osiągnięcie założonych celów. Najbardziej znanymi elementami stosowanymi w tym celu są wskaźniki KPI. KPI to Kluczowe Wskaźniki Wydajności (Key Performance Indicators), są one szeroko stosowane przy monitorowaniu projektów do mierzenia ich wydajności. Co to jest wskaźnik? Jest to informacja pomagająca ocenić sytuację i podjąć właściwą decyzję. Wskaźnik musi być realistyczny, mierzalny i zdefiniowany w czasie.

Przedstawienie wszystkich wybranych wskaźników zostanie podsumowane w tabeli zawierającej:

- Nazwę każdego wskaźnika
- Cel określony na początku projektu



- Rzeczywistą wartość wskaźnika
- Jeśli wskaźnik jest zielony, wszystko jest w porządku, teraz będziesz musiał kontynuować działania w toku, aby utrzymać ten dobry wynik.
- Jeśli wskaźnik jest czerwony, należy podjąć niezbędne działania korygujące.
- Jeśli wskaźnik jest pomarańczowy, projekt powinien być monitorowany.

Co powinieneś wiedzieć, aby prawidłowo wybrać wskaźniki KPI:

- Każdy wskaźnik jest powiązany z określonym celem
- Wskaźnik koniecznie oznacza konieczność podjęcia decyzji
- Wskaźnik nigdy nie jest wyciszony
- Odpowiedni wskaźnik powinien być prosty
- Musisz wybrać własne wskaźniki.

Istnieją 4 kategorie, w których można klasyfikować wskaźniki KPI:

- Opóźnienia: Upewnij się, że twój projekt zostanie ukończony na czas.
- Budżet: Czy przekroczyłeś budżet przydzielony na projekt lub czy nadal się w nim mieścisz?
- Jakość: Czy postęp projektu jest zadowalający?
- Efektywność: Czy skutecznie zarządzasz swoim projektem? Czy czas i pieniądze są odpowiednio wykorzystywane?

1.4 – Materiały pomocnicze - Metoda Kanban

Postępuj zgodnie ze wskazówkami i skorzystaj z poniższej tabeli, aby utworzyć tabelę Kanban:

- Zapisz wszystkie swoje zobowiązania i terminy na kartce papieru.
- Następnie przeanalizuj duże zadania i podziel je w mniejsze etapy. Na przykład napisanie eseju o słowie 2000 może być trudne, ale napisanie dzisiaj 500 słów może nie być aż tak dużym wyzwaniem
- Narysuj tabelę Kanban, używając jako przykładu przedstawionego w tym podręczniku modelu.
- Zorganizuj swoje zadania pod 3 kategoriami: teraz, wkrótce i później, lub w tym tygodniu, jutro i dziś.
- Rozpocznij od wypełnienia kolumny "teraz" lub "w tym tygodniu" tabeli Kanban oraz, jeśli to tylko możliwe, wykonaj te zadania od razu,.
- Zakończ działanie, wypełniając pozostałe kolumny w tabeli Kanban.

- This week	- Tomorrow	- Today
+ add task	+ add task	+ add task
Go to vet with my cat	Check Mike's essay	Check John's homework
Buy a new camera	Create shopping list	The web design training course
Pay the bills	Invite friends for the weekend	Do the washing up
Wash the car		

Źródło: <https://kanbantool.com/kanban-examples>



1.5 – Materiały pomocnicze – Łódka z papieru

Następujące pytania zostaną zadane w celu przedstawienia sprawozdania z ćwiczenia Łódka z papieru:

1. Czy lider zespołu objaśnił członkom zespołu cel?
2. Czy członkom zespołu zostały przydzielone odpowiednie role, taka by każdy wiedział co ma robić?
3. Czy członkowie zespołu zostali przytłoczeni przez działanie, czy zrozumieli, co jest istotne ?
4. Na czym się koncentrowali - istocie czy złożoności? Jaki styl przywództwa odgrywał lider zespołu?
5. Czy członkowie zespołu poprosili o wyjaśnienie roli /celu?
6. Czy zaplanowano korzystanie z gazety, ludzi i dostępnego czasu?
7. W jaki sposób można odnosić "tworzenie łodzi" do "organizowania pracy"?

1.6 – Materiały pomocnicze – Odgrywanie ról: Ziarna i szczury

Organizacja zadania (5 min.)

Podziel swoją grupę na kilka grup po dwie osoby. Następnie podaj każdej grupie czysty papier i długopisy. Wyjaśnij następującą sytuację:

Dzielnica Markachi prosi was o radę. Jej zasoby zbóż zmniejszają się gwałtownie. Wynika to z kilku czynników, wśród których eksperci byli w stanie zidentyfikować: globalne ocieplenie, szkodniki wpływające na uprawy, przymrozki zimowe itp.

Po dyskusji społeczność uznała, że w dużej mierze odpowiedzialne za straty ziarna są szczury. Jaki może być cel projektu? Upewnij się, że pożądana zmiana jest jasno zdefiniowana i mierzalna.

Burza mózgów (10 min.)

Trener musi teraz przekazać uczestnikom 10 minut na opracowanie projektu mający na celu ocalenie zasobów dzielnicy Markachi.

Wniosek (15 min)

Poproś każdą grupę, aby zaprezentowała swój projekt reszcie grupy. Celem tego ćwiczenia jest umożliwienie uczestnikom odnalezienia cech konkretnego celu:

- Musi być wykonalny (dostępny)-
- Musi być zorganizowany w czasie
- Musi być realistyczny
- Musi być mierzalny
- Musi być konkretny (precyzyjny)



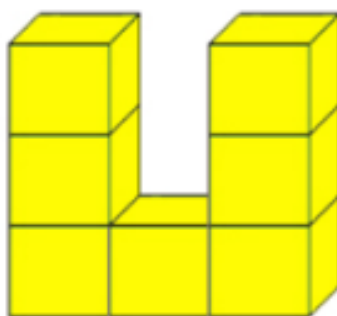
1.7 - Materiały dodatkowe - Dowiedz się, jak delegować

Delegation Activity – Block Patterns

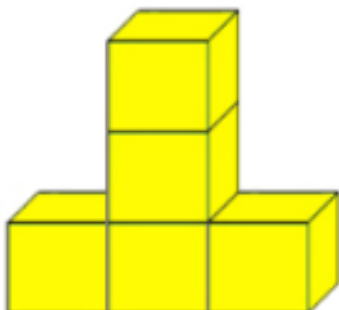
*** Copy as needed, cut on dotted lines, and give ONLY to team leaders.***



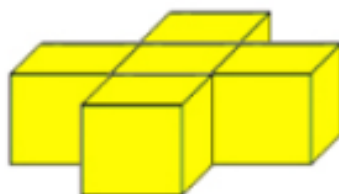
Pattern #1



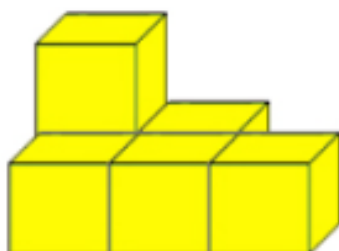
Pattern #2



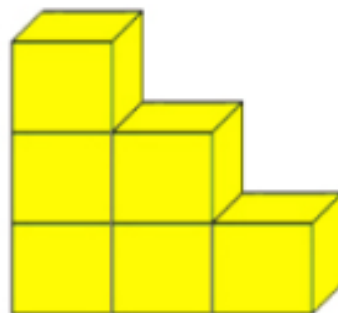
Pattern #3



Pattern #4



Pattern #5



Pattern #6

Moduł 4: Przeprowadzanie badań społecznych

Czwarty moduł jest podzielony na 3 jednostki lekcyjne:

- Zrozumienie metod badań społecznych (4godz.)
- Zdefiniowanie własnej strategii badawczej (4 godz.)
- Zarządzanie danymi (4 godz.30min.)

Zrozumienie metod badań społecznych

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział 1: Zrozumienie metod badań społecznych			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki:	Pod koniec tej sesji uczestnicy będą mogli: - ustalenie zrozumienia metod związanych z badaniami społecznymi dotyczącymi badania zachowań, społeczeństw i kultur ludzi - zrozumieć, dlaczego używa się danej metody - skonstruować ich znajomość metod badań społecznych.		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione parami, naprzeciw siebie Dziennik ucznia do notatek	<i>Łamacz lodów, zwyczaje i preferencje:</i> Każdy musi napisać swoje odpowiedzi na pytania: Jaki jest twój ulubiony miesiąc, zwierzę, jedzenie, program telewizyjny, hobby i kolor? Każda osoba musi podpisać swoje odpowiedzi. Następnie nauczyciel odczytuje odpowiedzi całej grupie, a jej członkowie próbują się odgadnąć do kogo należą.	https://www.dioces eofjoliet.org/siteimages/scouting/documents/Helpful Files - Ice Breakers for Workshop s.pdf
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Flipchart, kartki i markery dla prowadzącego Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla	<i>Badanie nawyków żywieniowych i menu</i> Prowadzący prosi uczestników, aby zapisali swoje codzienne nawyki żywieniowe/menu. Prowadzący wyjaśnia, że ważnym jest podanie tak wielu detali dziennego menu, jak to tylko możliwe. Następnie notatki są odczytywane na głos przez prowadzącego. Prowadzący prosi o ogólny przegląd nawyków grupy i zaprasza grupę dyskusji na temat właściwej metody zgromadzenia informacji.	



	uczestników	Proponowane metody zapisywane są na flipcharcie. Na koniec prowadzący pyta uczestników o wnioski dotyczące ich ustaleń. (Prowadzący będzie zachęcał uczestników do uzasadniania swoich wyborów i praktyk)	
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Flipchart, kartki i markery dla prowadzącego Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników. Rzutnik, ekran i laptop. Internet	<i>Wnioskowanie dedukcyjne i indukcyjne</i> Uczestnicy obejrzą dwa filmy video o rozumowaniu dedukcyjnym i indukcyjnym. Refleksja nad zagadnieniami: Jaka treść ma być przekazana? Jakie są podobieństwa i różnice między tymi praktykami komunikacyjnymi? Prowadzący prosi uczestników, aby podali własne przykłady rozumowania indukcyjnego i dedukcyjnego w kilku obszarach poznawczych. Każdy przedstawia jeden lub dwa przykłady grupie. Zachęca się grupę do zgłaszania uwag i sugestii.	https://www.youtube.com/watch?v=ZTfVIMPV8KY https://www.youtube.com/watch?v=qVDKHiH7ZW
30 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Flipchart, kartki i markery dla prowadzącego Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników.	<i>Odgrywanie ról: pozytywizm i interpretyzm</i> Grupa podzielona jest na dwie części: interpretatorów i pozytywistów. Podano im hipotetyczny temat do badań: "Nawyki społeczne młodych ludzi" Prowadzący prosi każdą ze stron o podejście do faktów za pomocą wymaganej metody i dokonywanie wyborów dotyczących ich narzędzi metodologicznych (studia przypadków, wywiady, ankiety, kwestionariusze, eksperymenty, itp.) do danego przypadku. Po refleksji każda grupa przedstawi swoje strategiczne wybory i metodologię. Będą zachęceni do uzasadniania swoich wyborów.	

30 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole.	<i>Myśl filozoficzna</i> Próba zastosowania metod badawczych w naszym rozumowaniu, grupa zostanie poproszona o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania filozoficzne: • Jakie są cechy dobrego przyjaciela? • Czy istnieje "Prawo Przyciągania" i czym ono jest? • Czy istnieje coś takiego jak prawdziwa miłość? Uczestnicy zostaną poproszeni o wybranie jednego lub dwóch pytań i ujawnienia ich metodologię rozumowania, przy udzielaniu na nie odpowiedzi.	
----------	--	--	--

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla Rozdziału 1: Zrozumienie metod badań społecznych	
Załącznik IV, Materiały dodatkowe 1.1 Moduł 4- Zrozumienie metod badań społecznych	
(Podejście dedukcyjne (Rozumowanie dedukcyjne))	https://research-methodology.net/research-methodology/research-approach/deductive-approach-2/ [Dostępne od 14/9/ 2018]
(Dedukcja i Indukcja)	https://socialresearchmethods.net/kb/dedind.php [Dostępne od 14/9/ 2018]
(Pozytywizm i Post-Pozytywizm)	https://socialresearchmethods.net/kb/positvsm.php [Dostępne od 14/9/ 2018]
(Różnica między rozumowaniem indukcyjnym i dedukcyjnym a badaniami z liczbami i przykładami)	https://www.slideshare.net/RohanByanjankar/inductive-and-deductive-approach-to-research-difference-between-inductive-and-deductive-reasoning-to-research-with-figure-and-examples?next_slideshow=1 [Dostępne od 14/9/ 2018]
(Instrukcja indukcyjna i dedukcyjna)	https://sites.educ.ualberta.ca/staff/olenka.bilash/Best%20of%20Bilash/inductivedeductive.html [Dostępne od 14/9/ 2018]
(Schemat procesu badań "Koła" Waltera Wallace'a)	



https://courses.cs.ut.ee/MTAT.03.243/2015_spring/uploads/Main/wallace-wheel.pdf

[Dostępne od 14/9/ 2018]

(METODY BADAWCZE)

https://www.cidob.org/content/download/61472/1928186/version/4/file/27-34_CHAPTER%202.pdf

[Dostępne od 14/9/ 2018]

(Metoda hipotetyczno-dedukcyjna - FILOZOFIA)

<https://www.britannica.com/science/hypothetico-deductive-method>

[Dostępne od 22/7/ 2018]

(Pozytywizm i Interpretivism w badaniach społecznych)

<https://revisesociology.com/2015/05/18/positivism-interpretivism-sociology/>

[Dostępne od 22/7/ 2018]

Zdefiniuj własną strategię badawczą

Sesja nauki z instruktorem

Rozdział 2: Zdefiniuj własną strategię badawczą			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	E zajęcia dotyczą zrozumienia znaczenia określenia i ustalenia skutecznej strategii badawczej. The participants will be able to: - określić różnicę między badaniami jakościowymi i ilościowymi, - zdać sobie sprawę z ograniczeń swojej strategii badawczej - rozważać odpowiednie kwestie etyczne.		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Flipchart, kartki i markery dla prowadzącego Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników Arkusze papieru, kolorowe długopisy i kolorowe naklejki lub kształty Kolekcja starych gazet, pocztówek, kartek urodzinowych itd. nożyczki i klej.	<i>Łamacz lodów Myślenie strategiczne</i> Cele: - Zgłębienie tematu Strategicznego Myślenia - Danie uczestnikom możliwości zastanowienia się, co oznacza dla nich przedmiot, a także inni uczestnicy. - Uczestnicy zostają podzieleni na dwie grupy i proszeni są o utworzenie w ciągu jednej minuty, na arkuszu papieru, wzoru, w którym wszystkie kolory, oprócz czerwonego, pojawiają się dwa razy. - Dla urozmaicenia, mogą również zostać poproszeni o stworzenie kolażu zamiast rysunku, w 2 minuty. Prowadzący pozwala na 10 minut grupowej burzy mózgów przed wykonaniem zadań, w celu	https://www.thebalancecareers.com/top-ice-breakers-1918426



		zdefiniowania ich strategii	
35 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników Arkusze papieru, kolorowe długopisy i kolorowe naklejki lub kształty	Refleksja: Prowadzący rozdaje uczestnikom materiał pomocniczy 1.5 (ZAŁĄCZNIK IV). Prosi, aby zapoznali się z Przeglądem Jakościowych Metod Badań w małych grupach i robili notatki, aby stworzyć tabelę z głównymi zasadami każdej metody badawczej. Prowadzący pyta każdą z grup i nanosi ich uwagi na tablicy flipchartowej tworząc zaproponowaną tabelę głównych zasad. Uczestnicy robią notatki. Następnie, w swoich małych grupach, są proszeni o wyszukanie przykładów dla każdej jakościowej metody badawczej i uzupełnienie tabeli w Materiałach pomocniczych 1.5 Prowadzący zapisuje je na flipcharcie. Prowadzący zaczyna dyskusję: "Jakie są zalety/wady każdej z tych metod?" "Jakie są ograniczenia w jakościowej metodzie badawczej?" "Jakie metody są ci najbardziej znane?" "Które z nich chciałbyś spróbować użyć?"	Przegląd jakościowych metod badawczych. Materiały pomocnicze 1.5
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników Rzutnik, ekran i laptop Internet	Prowadzący udostępnia źródła internetowe. Rozdaje materiał pomocniczy 1.6 (ZAŁĄCZNIK IV) i prosi uczestników o zsyntetyzowanie i stworzenie małego przewodnika po analizie ilościowej	https://revisesociology.com/2017/11/26/the-steps-of-quantitative-research/, https://www.youtube.com/watch?v=HL1H0d7IZWM,



			http://libguides.usc.edu/writingguide/quantitative Materiał pomocniczy 1.6
25 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników	Refleksja: Prowadzący rozdaje Materiał pomocniczy 1.7. Dzieli uczestników na małe grupy i prosi o uzupełnienie tabeli "Kolejne kroki w ilościowych metodach badawczych" poprzez dyskusję i spisanie notatek w grupie. Prowadzący pyta każdą z grup i nanosi ich propozycje na flipcharcie. Uczestnicy robią notatki. Prowadzący zaczyna dyskusję: "Jakie kwestie powinien badacz pamiętać, aby wykonać każdy kolejny krok metody ilościowej?" "Który krok wydaje się być najbardziej wymagający?" "Jakie są ograniczenia ilościowej metody badawczej?"	Materiał pomocniczy 1.7– Kolejne kroki w ilościowych metodach badawczych
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników	Po przestudiowaniu materiałów pomocniczych Materiał pomocniczy 1.2 - Materiały dodatkowe - MODUŁ 4, ROZDZIAŁ B - Zdefiniuj swoją strategię badawczą, kwestie etyczne (ZAŁĄCZNIK IV) Uczestnicy zostają zaproszeni do utworzenia w małych grupach działań polegających na odgrywaniu ról dotyczących kwestii etycznych. Zaleca się wybór jednej lub dwóch kwestii etycznych, stworzenie krótkiego scenariusza i odgrywanie ról przed publicznością (pozostali uczestnicy). Pozostali są zachęceni do	Materiał pomocniczy 1.2



		zapoznania się z omawianym problemem etycznym i komentowania, jak go rozwiązać.	
--	--	---	--

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Źródła dla rozdziału 2:	
Dokument wyprodukowany przez UOP, Moduł 4 (Załącznik 4.2)	
https://www.thoughtco.com/qualitative-research-methods-3026555	
Przegląd jakościowych metod badawczych [Dostępne od 13/10/ 2018]	
http://www.cycledoctoralfactec.com/uploads/7/9/0/7/7907144/[amir_marvasti]_qualitative_research_in_sociology_bokos-z1_.pdf	
Jakościowe badania w socjologii [Dostępne od 26/6/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=8sefWil6s50	
Czym są badania jakościowe w socjologii? [Dostępne od 23/6/ 2018]	
https://study.com/academy/lesson/what-is-quantitative-research-in-sociology-definition-methods-examples.html	
Badania ilościowe [Dostępne od 22/7/ 2018]	
https://revisesociology.com/2017/11/26/the-steps-of-quantitative-research/	
Kolejne kroki w badaniach ilościowych [Dostępne od 22/7/ 2018]	
https://www.researchgate.net/publication/265163539_Quantitative_Analysis_in_Cultural_Sociology_Why_It_Should_Be_Done_How_It_Can_Be_Done	
Analiza ilościowa w socjologii kultury: dlaczego należy to robić, jak można to zrobić [Dostępne od 22/7/ 2018]	
https://www.sciencedirect.com/book/9780121039509/quantitative-sociology	
Socjologia ilościowa [Dostępne od 22/7/ 2018]	
https://www.simplypsychology.org/qualitative-quantitative.html	
Badania jakościowe a ilościowe [Dostępne od 22/7/ 2018]	

Zarządzanie danymi

Sesja nauki z instruktorem

ROZDZIAŁ 3: Zarządzanie danymi			
Czas nauki: 4godz.	Twarzą-w-twarz: 2 godz.		Nauka online: 2 godz.
Rezultaty nauki	Pod koniec tych zajęć uczestnicy będą: • Rozumieć znaczenie umiejętności obsługi danych • Umieć kształtować strukturę projektu • Zapoznani z najczęstszymi metodami gromadzenia danych, wywiadów i ankiet		
Czas trwania	Wymagane materiały	Proponowane aktywności i porady dla prowadzącego	Źródło
20 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole.	Łamacz lodów Wywiad Prowadzący zaprasza uczestników do wyboru krótkiego quizu osobowości na telefonie lub komputerze, na przykład bezpłatnego testu kolorów w trybie online, testu osobowości. Po dokonaniu oceny osobowości każdy z uczestników wymienia dwa-trzy elementy, z którymi się zgadzają lub nie zgadzają w swoich wynikach. Prowadzący przedstawia następującą koncepcję struktury testu i prosi uczestników o wyrażenie opinii "SYMBOLICZNY TEST OBJASNIA EMOCJE. Testy osobowości oparte na emocjach są wynikiem badań naukowych przeprowadzonych w ciągu 20 lat przez zespół certyfikowanych psychologów klinicznych i matematyków, kierowany przez Thierry'ego Leroya, psychologa klinicznego i psychoanalityka. Kiedy znajdujemy się w obecności obiektów symbolicznych, obiekty te generują emocje, które powodują, że czujemy się odrzuceni lub wspierani. Jesteśmy jednak owocem naszych emocji, ponieważ determinują one	http://www.testcolor.com/personalitytest/personalitytest.php



		nasze preferencje, to, co nas pociąga, co wybieramy i co decydujemy. One cementują naszą osobowość. Nasze oparte na emocjach testy osobowości ukazują ścieżkę emocji, eksponując ich istotę. Łącząc nasze emocje, ujawniają, kim naprawdę jesteśmy. TEST SYMBOLICZNY OPOWIADA PRAWDĘ O LUDZIACH. Klasyczne testy osobowości oparte na serii pytań mają tendencję do społecznego pożądania. Osoba odpowiadająca na pytania zawsze będzie starała się przedstawić w korzystnym świetle, odpowiadając na pytania w sposób, który będzie pozytywnie postrzegany przez innych. Ten mechanizm psychologiczny może wejść w grę nieświadomie lub może być wynikiem świadomej intencji manipulowania swoim wizerunkiem w oczach innych. Na przykład, jeśli ktoś złoży wniosek o stanowisko pielęgniarki lub stanowisko oficera policji, ta sama osoba w dobrej wierze da inną odpowiedź na to samo pytanie. Z drugiej strony, symboliczne testy oparte na emocjach zwracają na uczucia i emocje, a zatem uzupełniający nie kłamią, lecz mówią prawdę.	
30 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników Rzutnik, ekran i laptop. Internet	Prowadzący zaprasza uczestników do zapoznania się z materiałem pomocniczym 1.5 (ZAŁĄCZNIK IV) na temat znaczenia przetwarzania danych i głównych metod wywiadów i kwestionariuszy. Uczestnicy stworzą również osobiste notatki po obejrzeniu 5 filmów na temat tworzenia wywiadów i ankiet.	Materiał pomocniczy 1.5 https://www.youtube.com/watch?v=U1_wlHJNRCA https://www.youtube.com/watch?v=BFSl7rrIOHE https://www.youtube.com/watch?v=BFSl7rrIOHE



			atch?v=FkX-t0Pgzzs https://www.youtube.com/watch?v=TVTDtFn3hWE
20 minut		Prowadzący prosi uczestników o obejrzenie filmu: "Czy potrafisz dostrzec co najmniej 10 błędów popełnionych przez tego ankietera? Następnie oglądają jak przeprowadza ją ponownie, poprawnie, w następnym filmie i zauważają, że otrzymuje inne (i znacznie bardziej użyteczne) odpowiedzi.	https://www.youtube.com/watch?v=U4UKwd0KExc https://www.youtube.com/watch?v=eNMTJTnrTQQ
40 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników Rzutnik, ekran i laptop. Internet Arkusze papieru, kolorowe długopisy	Prowadzący podaje ogólny temat badań: " Zabawy z dzieciństwa " i prosi uczestników o stworzenie struktury badawczej. Prowadzący odnotowuje główne kroki na flipcharcie (Wstęp, Przegląd literatury, Metodologia badań, Prezentacja wyników, Dyskusja i Wnioski). Następnie prowadzący zaprasza uczestników do pracy z Wprowadzeniem i przeglądem literatury. Po krótkim badaniu Internetu każdy członek grupy proponuje pomysły na temat wprowadzenia i przeglądu literatury na temat: " Zabawy z dzieciństwa "	
40 minut	Sala szkoleniowa wyposażona w krzesła ustawione w półkole. Dziennik ucznia do notatek Długopisy i materiały do robienia notatek dla uczestników Rzutnik, ekran i laptop. Internet	Uczestnicy stworzą kwestionariusz zawierający 10 pytań i wywiad z 15 pytaniami w celu zebrania danych na temat "Zabawy z dzieciństwa". Prowadzący robi notatki na flipcharcie. W parach uczestnicy przeprowadzą wywiad z ich parą i wypełnią odpowiedni kwestionariusz. Dane będą zbierane i prezentowane na tablicy flipchart przez	



	Arkusze papieru, kolorowe długopisy	prowadzącego . Prowadzący usprawni krótką dyskusję na temat analizy danych i wniosków z badań. Na flipcharcie zostanie odnotowany główny temat Wnioski-Badanie-Dyskusja.	
--	-------------------------------------	--	--

Samodzielna nauka

Uczestnicy będą mieć dostęp do kilkunastu źródeł pozwalających na 2 godziny dalszej nauki.

Dalsze informacje:

Resources for UNIT 3: Handling Data
Handout 1.3, Module 4 –Handling Data (Annex IV)
https://www.thoughtco.com/constructing-a-questionnaire-3026540 Constructing a questionnaire [Accessed on 14/9/ 2018]
https://www.wikihow.com/Make-a-Questionnaire How to make a questionnaire [Accessed on 14/9/ 2018]
https://revisesociology.wordpress.com/2011/05/04/6-questionnaires/ Questionnaires [Accessed on 20/7/ 2018]
https://www.capterra.com/video-interviewing-software/ Interview software [Accessed on 13/9/ 2018]
https://socialresearchmethods.net/kb/analysis.php Analysis [Accessed on 13/9/ 2018]
https://warwick.ac.uk/fac/cross_fac/esrcdtc/coretrainingmodules/quals/analysing_interview_data_1_-_w6.pdf Analysing interview data [Accessed on 13/9/ 2018]
https://www.tutor2u.net/psychology/reference/research-methods-content-analysis Research methods Content analysis [Accessed on 13/9/ 2018]
https://edubirdie.com/blog/research_paper_in_sociology How to write a sociology paper? [Accessed on 13/9/ 2018]
https://socialresearchmethods.net/kb/strucres.php Structure of research [Accessed on 13/9/ 2018]

Załącznik IV

1.1 – Materiały pomocnicze – MODUŁ 4

Przeprowadzanie badań społecznych

Rozdział A: Zrozumienie metod badań społecznych

Wprowadzenie

Te zajęcia mają na celu zrozumienie metod i sposobów, w jakie zaangażowani w badania społeczne zajmują się badaniem ludzkich zachowań, społeczeństw i kultur. Dlaczego ktoś używa pewnej metody? Który scenariusz wymaga jakiej metody badań? Są to podstawowe pytania, na które ten rozdział zmierza odpowiedzieć w celu skonstruowania zrozumienia przez uczestników społecznych metod badawczych.

Dedukcja czy indukcja

W przypadku dedukcji badacz wnioskuje hipotezę, którą należy empirycznie zakwestionować. Hipoteza składa się z koncepcji teoretycznych, które będą napędzać proces gromadzenia danych. Końcowa faza tego procesu obejmuje przeciwną koncepcję, indukcję. W tej fazie badacz podaje konsekwencje swoich odkryć dla teorii, która generuje argument / hipotezę (Bryman, 2012). Stąd, chociaż część indukcyjności z pewnością istnieje w powyższym procesie, jest ona uważana głównie za dedukcyjną orientację. Z drugiej strony niektórzy naukowcy, wolą przeciwne podejście - indukcję. Teoria indukcyjnego podejścia postrzega teorię jako konkluzję badań. Należy podkreślić, że tak jak dedukcja dotyczy pojęcia indukcji, orientacja indukcyjna prawdopodobnie wiąże się z pewnym stopniem dedukcji. Po zakończeniu teoretycznej autorefleksji badacz może zebrać więcej danych w celu nakreślenia powiązań między istniejącymi teoriami (Ibid).



Podejście teoretyczne



Rezultaty

(Dedukcja)

Rezultaty



Podejście
teoretyczne

(Indukcja)

Pozytywizm, a interpretywizm

Pozytywistyczne podejście postrzega rzeczywistość jako oddzielną od obserwatora - podmiot i przedmiot jako dwie różne rzeczy. Interpretyzm, wręcz przeciwnie, identyfikuje nierozzerwalny związek między rzeczywistością a badaczem. Należy podkreślić, że świat obejmuje zarówno cechy obiektywne, jak i subiektywne. Pozytywiści sugerują, że ludzkie doświadczenie świata odzwierciedla obiektywną rzeczywistość, podczas gdy interpretacyjniści uznają, że wiedza jest konstruowana społecznie i są aktywnymi częściami tego procesu. Interpretywizm oznacza interpretację - wpływ i wpływ na ich pola badawcze. Metody badawcze stosowane przez pozytywistów i intrapretistów są zupełnie inne. Mówiąc konkretnie, pozytywiści zazwyczaj wykorzystują ankiety, kwestionariusze, eksperymenty jako swoje metody badawcze z wyboru. Zbierają dane i generują możliwe do zastosowania wyniki. "Wybór broni" intrapretistów zazwyczaj obejmuje studia przypadków, wywiady itp.



Podsumowując, różnice między tymi dwoma podejściami leżą w wyborze metody badawczej. Jednak zamiast karmić dychotomiczne podejście pomiędzy pozytywizmem a interpretacjonizmem, badacz społeczny powinien skupić się na zrozumieniu, dlaczego różni badacze wybierają różne metody badawcze (Weber, 2004). Określone sposoby oceny jakości badań należy dostosować zgodnie z zastosowanymi metodami badawczymi. W pozytywistycznych metodach badawczych kryteriami są: trafność zewnętrzną, trafność wewnętrzną, trafność konstrukcji, trafność wniosków statystycznych i rzetelność. Kryteria oceny szeregu nowszych metod badawczych, takich jak studia przypadków i badania etnograficzne, są nadal w trakcie tworzenia (ibid). Jeśli chodzi o wybór metody badawczej, kluczowym czynnikiem jest możliwość obrony wyników badań i sugestii.

Odnośniki i sugerowana literatura

Becker, S., Bryman, A. and Ferguson, H. (2012). *Understanding research for social policy and practice*. Bristol: Policy.

Bhattacharjee, Anol, "Social Science Research: Principles, Methods, and Practices" (2012). Textbooks Collection. 3.
http://scholarcommons.usf.edu/oa_textbooks/3

Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.

Blaikie, N. (2007). *Approaches to social enquiry*. Cambridge: Polity.

Crotty, M. (1998). *The foundations of social research*. London: Sage Publications.

Weber, R. (2004). The Rhetoric of Positivism Versus Interpretivism: A Personal View. Editorial - MIS Quarterly Vol. 28 No. 1/March 2004

Załącznik 1.2 – Materiały pomocnicze – MODUŁ 4

Rozdział B – Określ swoją strategię badawczą

Wprowadzenie

Ten rozdział zajmuje się zrozumieniem znaczenia zdefiniowania i ustalenia skutecznej strategii badawczej. Od uczestników oczekuje się identyfikacji różnic między badaniami jakościowymi i ilościowymi, ograniczeniami ich strategii badawczych i odpowiednimi względami etycznymi.

Dlaczego strategia?

Ustalając swoją strategię badawczą, możesz odpowiedzieć na pytania badawcze lub problemy, które kształtują montaż twojego projektu badawczego. Kluczowym akcentem dla badacza powinny być jej/jego pytania badawcze, odpowiednia literatura, ramy czasowe i teorie - pozytywizm/interpretywizm - za jego podejściem. Jednak najpierw trzeba znaleźć temat. W tym celu należy mieć świadomość celów badawczych. Często doświadczenia i zainteresowania zawodowe pomagają w procesie zwężania. Odpowiednie czasopisma są również bardzo przydatne w ukierunkowywaniu badacza na pewne pomysły badawcze - agendy.

Po znalezieniu tematu badań ważne jest, aby przedstawić swoje pytania badawcze. Dobre pytanie badawcze musi być jasno i konkretnie zdefiniowane - powiązane z pojęciami zaczerpniętymi z przeglądu źródeł. Co więcej, musi być oryginalne - kilka (jeśli nie wszystkie) aspektów badania powinno nigdy nie zostać zbadanych wcześniej. Ponadto musi odnieść się



do istotnych kwestii, które prowadzą do

debaty teoretyczno - badawczej. Oczywiście nigdy nie należy zapominać, że aby strategia badawcza zakończyła się sukcesem, kwestia badawcza powinna być adresowalna - możliwa do opanowania.

Badania jakościowe a ilościowe

Jednym z początkowych etapów opracowywania strategii badań jest wybór między danymi jakościowymi lub ilościowymi. W przeciwieństwie do analizy ilościowej, która jest niezależną statystyką, analiza jakościowa jest bezpośrednio powiązana z analitycznymi i syntetycznymi umiejętnościami badacza oraz świadomością kontekstu społecznego, w którym gromadzone są dane. Głównym celem analizy jakościowej jest identyfikowanie i uchwycenie tego doświadczenia, a nie przewidywanie go lub wyjaśnianie (Bhattacharjee , 2012). Z drugiej strony dane liczbowe można analizować na dwa różne sposoby:

- Poprzez *analizę opisową*, która statystycznie opisuje, agreguje i prezentuje konstrukty będące przedmiotem zainteresowania lub powiązania - korelacje między tymi konstruktami.
- Poprzez *analizę inferencyjną*, która statystycznie sprawdza hipotezę (Ibid).

Względy etyczne

Oczekuje się, że badacze społeczni będą świadomi, a co ważniejsze, będą przestrzegać ogólnych porozumień dotyczących tego, co stanowi akceptowalne i nieakceptowalne zachowanie podczas prowadzenia badań. Istotną obawą przed procesem gromadzenia danych jest zapewnienie wszystkim zaangażowanym stronom, że naukowiec zamierza przestrzegać zasady poufności. Ideał poufności jest głęboko związany z prawem osób fizycznych do prywatności (Gregory, 2003). Ma to kluczowe znaczenie dla uwolnienia osób zaangażowanych w badania od wszelkiego niepokoju lub lęku przed niepożądanymi problemami, które mogą wystąpić w trakcie procesu. Co więcej, Cohen i in. (2011) uznają że zasada "świadomej zgody", ma duże znaczenie.

Zgodnie z sugestiami Silvermana (2010) badacz powinien zapewnić uczestnikom dotyczące wyjaśnienia i konsultacje dotyczące celu badania, ich roli w badaniach i metodach badawczych, i zapytać ich, czy są chętni do udziału w tym badaniu na zasadzie dobrowolności. Mówiąc wyraźnie o "umowach, które zawarłeś ze swoimi tematami badawczymi" (Blaxter i in., 2001: 158 cytowane w Bell, 2010: 46), a co ważniejsze, "przestrzegając takich porozumień, gdy zostały one osiągnięte" (Bell, 2010: 46), o to właśnie chodzi w etyce badawczej. Dodatkowo należy zaoferować uczestnikom badania wersję nie tylko wsparcia swoich stanowisk, ale także poczucia komfortu i zaufania w całym procesie badawczym.

Odnośniki i sugerowana literatura

Becker, S., Bryman, A. and Ferguson, H. (2012). *Understanding research for social policy and practice*. Bristol: Policy.

Bell, J. (2010) *Doing your Research project: A Guide for First-Time Researchers in Education, Health and Social Science*. (4th Ed.) Buckingham: Open University Press.

Bhattacharjee, Anol, "Social Science Research: Principles, Methods, and Practices" (2012). Textbooks Collection. 3. http://scholarcommons.usf.edu/oa_textbooks/3

Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.

Cohen, L. Manion, L. and Morrison, K. (2011) *Research Methods in Education*. London and New York: Routledge Falmer.

Gregory, I. (2003) *Ethics and Research*. Continuum: New York.

Silverman, D. (2001) *Interpreting qualitative data: Methods for analyzing talk, text and*



Erasmus+

interaction. Sage. London.



Silverman, D. (2010). *Doing qualitative research: A practical handbook. (3d Ed)* Thousand Oaks, CA: Sage.

Skuteczne strategie badawcze <http://www.uniteforsight.org/global-health-university/research-strategies>

Załącznik 1.3– Materiały pomocnicze – MODUŁ 4

Rozdział C – Zarządzanie danymi

Wprowadzenie

Te zajęcia skupiają się na gromadzeniu i analizie danych. Obsługa danych jest istotnym aspektem prowadzenia badań społecznych, ponieważ dane mogą potencjalnie dostarczyć Ci wglądów, które mogą rzucić nowe światło na problem i dalej nad nim pracować.

Struktura twojego projektu

Istnieje pewna struktura, która jest najczęściej wykorzystywana w projektach badawczych/studiach problemu:

- Wprowadzenie. Obejmuje ono zarys badania - dziedzinę wiedzy, znaczenie i pytania badawcze.
- Przegląd literatury. Poszukiwanie odpowiednich badań - podstawy twojego problemu.
- Metodologia i metody badań. Obejmuje pobieranie próbek, metody gromadzenia danych, kodowanie i metody analizy danych.
- Prezentacja wyników.
- Dyskusja i konkluzja.

Gromadzenie danych

Najczęstszymi metodami gromadzenia danych są wywiady i kwestionariusze. Niektóre metody obejmują bardziej uporządkowane podejście do gromadzenia danych.



Mówiąc dokładniej, Kwestionariusz jest paradygmatem takiego narzędzia. Badacz identyfikuje to, co jest ważne, aby odpowiedzieć na pytania badawcze i projektuje kwestionariusz w sposób, który generuje dane, które odnoszą się do pytań badawczych. Należy podkreślić, że przy gromadzeniu danych jakościowych może również istnieć ustrukturyzowane podejście. Na przykład ustrukturyzowany wywiad wypełniony pytaniami stosowanymi w ankietach. Zwykle jednak dane jakościowe są powiązane z częściowo ustrukturyzowanymi lub nawet nieuporządkowanymi wywiadami.

Jakościowe wywiady opierają się na dyskusji, kładącej nacisk na pytania badaczy i reakcje uczestników. Badacz postrzega respondentów jako "twórców znaczeniowych", a nie "pasywne kanały do pozyskiwania informacji z istniejącego statku odpowiedzi" (Gubrium i Holstein, 2002: 83). Jak sugeruje Denscombe (2010), jeśli nacisk kładzie się na uchwycenie spostrzeżeń dotyczących punktów widzenia, uczuć lub doświadczeń, to odpowiednią techniką jest rozmowa kwalifikacyjna. Co więcej, zawsze mogą istnieć niepewności, a nawet wątpliwości, które zawsze można rozwiązać poprzez sondowanie wyjaśnień (Drever, 2003). W związku z tym badaczka może przewidzieć pełniejsze pokrycie każdego obszaru jej badań, a jednocześnie zauważyć język ciała rozmówcy, czynnik, który może okazać się wartościowy w przeprowadzaniu wywiadów lub interpretowaniu perspektyw uczestników (Drever, 2003).

Takich niezwykłych korzyści nie można osiągnąć za pomocą innych metod gromadzenia danych ze względu na ich sztywność (Ibid). Cohen i Manion (2011) uznają przeprowadzanie wywiadów częściowo ustrukturyzowanych i nieustrukturyzowanych, ponieważ pozwalają na większą głębokość w porównaniu z innymi technikami gromadzenia danych. Ten rodzaj rozmowy pozwala na większą swobodę w odniesieniu do kolejności, w jakiej tematy są poruszane lub omawiane. Ponadto zapewnia respondentowi wystarczającą swobodę, aby odnieść się do jego stanowiska i rozwinąć temat eksploracji (Denscombe, 2010). Termin "półstrukturalny" wskazuje, że badacz organizuje podstawową strukturę, określając pole dyskusji i pewne kluczowe pytania, które należy zadać (Drever, 2003). W związku z tym pozostawia się miejsce na szczegóły rozmowy, które zostaną omówione podczas dogłębnej dyskusji z uczestnikiem (Ibid).



Analiza danych

Analiza danych to etap składający z kilku kroków. Oczywiście może to pociągać za sobą zastosowanie techniki statystycznej do danych ilościowych, jednak nie wszystkie dane można poddać analizie ilościowej (Bryman, 2012). Nawet jeśli niektóre dane mogą pasować do takiej analizy, można zastosować alternatywne podejścia. Na początek badacz musi poradzić sobie z nieprzetworzonymi danymi. Oznacza to, że badacz musi sprawdzić dane, aby zidentyfikować możliwe błędy, takie jak niezadowolenie lub błędy podczas procesu transkrypcji. Następnie badacz przeprowadza analizę tematyczną, mającą na celu identyfikację kluczowych tematów między transkryptami i w ich obrębie (ibid).

Kodowanie jest naprawdę pomocnym procesem analizy tematycznej. Analityk szuka wzorców kodowanego tekstu, aby uzyskać sens danych i powiązać wyniki z pytaniami badawczymi i odpowiednią literaturą. Ta faza polega na zredukowaniu "dużego zbioru informacji, które zebrał badacz, tak aby mógł je zrozumieć. Chyba, że badacz zmniejsza ilość zbieranych danych na przykład w przypadku danych ilościowych poprzez tworzenie tabel lub wyciąganie średniej, a w przypadku danych jakościowych - grupowanie materiału tekstowego w kategorie takie jak tematy - to interpretacja materiału jest mniej lub bardziej niemożliwa" (Bryman, 2012: 13). Wreszcie, standardowe programy, takie jak NVivo, mogą być wykorzystywane do kodowania i analiz w jakościowych metodach badawczych. Podobnie, większość dzisiejszej ilościowej analizy danych przeprowadzana jest za pomocą programów takich jak SPSS lub SAS.

Odniesienia i sugerowana literatura

Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.

Cohen, L. Manion, L. and Morrison, K. (2011) *Research Methods in Education*. London and



Creswell, J.W. (2013) *Research Design (International Student Edition) Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications

Denscombe, M. (2010) *The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects (4th ed.)*. Buckingham: Open University Press.

Drever, E. (2003) *Using semi-structured interviews in small-scale research: A teacher's guide*. Scottish Council for Research in Education.

Gubrium, J. and Holstein, J. (Eds.) (2002) *Handbook of interview research*, London: Sage.

1.4 – Materiały pomocnicze – *Rozumowanie metodologiczne*

W ramach próby zastosowania metod badawczych w naszym rozumowaniu, jesteście zaproszeni do odpowiedzi na następujące pytania filozoficzne:

- Jakie są cechy dobrego przyjaciela?
- Czy istnieje "Prawo Przyciągania" i na czym ono jest?
- Czy istnieje coś takiego jak prawdziwa miłość?

Możesz wybrać jedno lub dwa pytania. Zapisz swoją metodologię rozumowania, przy udzielaniu na nie odpowiedzi, aby przekonać odbiorców.

1.5 – Materiały dodatkowe – Przegląd jakościowych metod badawczych

Bezpośrednia obserwacja : Przy bezpośredniej obserwacji badacz bada ludzi w ich codziennym życiu bez ich udziału i ingerencji. Badani często nie zdają sobie sprawy, że są badani i muszą być prowadzone w miejscach publicznych, w których ludzie nie mają uzasadnionych oczekiwań co do prywatności. Na przykład badacz może obserwować, w jaki sposób obcy wchodzą w interakcje publicznie, gdy gromadzą się, by obejrzeć ulicznego wykonawcę.

Ankiety otwarte : wiele ankiet ma na celu generowanie danych ilościowych, ale wiele z nich jest zaprojektowanych z otwartymi pytaniami, które pozwalają na generowanie i analizę danych jakościowych. Na przykład ankieta może posłużyć do zbadania nie tylko tego, którego politycznego kandydata wyborcy wybrali, również objaśnienie ich własnymi słowami, dlaczego akurat jego.

Grupa fokusowa: W tej metodzie badacz angażuje niewielką grupę uczestników w rozmowę mającą na celu generowanie danych istotnych dla pytania badawczego. Grupy fokusowe mogą zawierać od 5 do 15 uczestników. Naukowcy społeczni często ich używają w badaniach, które badają wydarzenie lub trend występujący w określonej społeczności. Są one również powszechne w badaniach rynkowych.

Wywiady pogłębione: Badacze przeprowadzają wywiady pogłębione, rozmawiając z badanymi twarzą w twarz. Czasami badacz podchodzi do wywiadu z ustaloną listą pytań lub tematów do dyskusji, ale pozwala rozmowom ewoluować w zależności od reakcji uczestnika. Innym razem badacz zidentyfikował pewne interesujące tematy, ale nie ma formalnego przewodnika dla rozmowy, ale pozwala uczestnikowi go poprowadzić.

Historia mówiona: Metoda historii mówionej służy do tworzenia historycznych relacji z wydarzeniami, grupy lub społeczności i zazwyczaj obejmuje serię szczegółowych wywiadów przeprowadzonych z jednym lub wieloma uczestnikami przez dłuższy czas.

Obserwacja badanych: Ta metoda jest podobna do obserwacji, jednak w tym przypadku badacz uczestniczy również w akcji lub wydarzeniach, aby nie tylko obserwuje innych, ale także zdobywa doświadczenia z pierwszej ręki w otoczeniu.

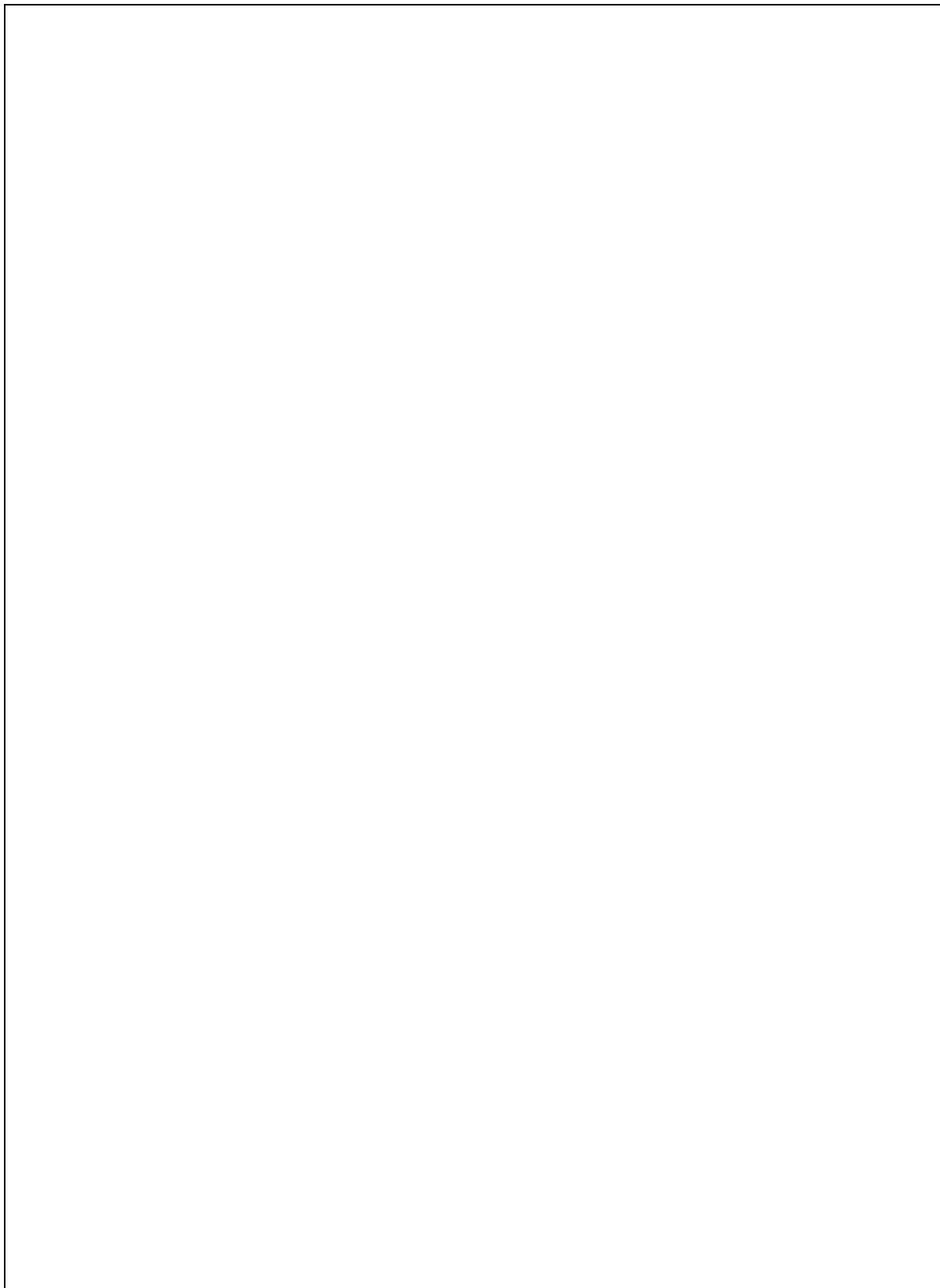
Obserwacja etnograficzna: Obserwacja etnograficzna jest najbardziej intensywną i dogłębną metodą obserwacyjną. Mająca swoje korzenie w antropologii metoda polega na tym, że badacz w pełni zanurza się w środowisko badawcze i żyje wśród uczestników jako jeden z nich od miesięcy do lat. W ten sposób badacz usiłuje dostrzec zdarzenia i doświadczenia z punktu widzenia osób badanych w celu opracowania dogłębnego i długoterminowego opisu społeczności, wydarzeń lub tendencji obserwowanych.

Analiza treści: ta metoda jest wykorzystywana przez socjologów do analizy życia społecznego poprzez interpretację słów i obrazów z dokumentów, filmów, dzieł sztuki, muzyki i innych produktów kultury i mediów. Naukowcy analizują, w jaki sposób wykorzystywane są słowa i obrazy oraz kontekst, w którym są wykorzystywane do wyciągania wniosków na temat leżących u podstaw kultury. W ostatniej dekadzie analiza treści materiałów cyfrowych, zwłaszcza tych generowanych przez użytkowników mediów społecznościowych, stała się popularną techniką w naukach społecznych.

Tabela do uzupełnienia:

Metoda jakościowa	Główne zasady / cechy	Przykłady użycia
Bezpośrednia obserwacja		
Ankiety otwarte:		
Grupa fokusowa:		
Wywiady pogłębione:		
Historia mówiona:		
Obserwacja uczestników:		
Obserwacja etnograficzna:		
Analiza treści:		

1.6 – Materiały pomocnicze – *Przewodnik badań ilościowych*



Załącznik 1.7 – Materiały pomocnicze – *Steps of Quantitative Research Methods*

Tabela do uzupełnienia:

Kroki metody ilościowej	Główne zasady / cechy	Przykłady użycia
Teoria		
Hipotezy		
Projektowanie badań		
Operacjonalizacja koncepcji		
Wybór witryny badawczej		
Wybór badanych		
Zbieranie danych		
Przetwarzanie danych		



Analiza danych		
Ustalenia/Wnioski		
Publikacja wyników		



in association with

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Federation suisse pour la formation continue
F S E A ■ Federazione Svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning



Erasmus+

Project Number 2017-1-FR01-KA204-037152

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.