



Journey to Increase your techniques of
eMotional Intelligence, digital awareNess
and entrepreneurship lifestYle

Numer Projektu: 2019-1-RO01-KA204-063136



JIMINY SELF-HELP HANDBOOK

2020



SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
Moduł 1 - INTELIGENCJA EMOCJONALNA	8
1.1. Co to jest Inteligencja Emocjonalna, Samoświadomość, Samozarządzanie	9
1. INFORMACJE OGÓLNE	10
1.1. Cel modułu.....	10
1.2. Cele kształcenia	11
2. PODSTAWY TEORETYCZNE	11
2.1. Inteligencja emocjonalna.....	11
2.2. Samoświadomość	20
2.3. Samozarządzanie	25
3. ĆWICZENIA I QUIZY	27
3.1. Ćwiczenie 1	27
3.2. Ćwiczenie 2	27
3.3. Ćwiczenie 3	28
4. DALSZĄ LEKTURĄ I ROZWÓJ.....	30
5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY	31
5.1. Ocena wstępna	31
5.2. Ocena końcowa	32
1.2. Świadomość społeczna, zarządzanie społeczne, planowanie działań	34
1. INFORMACJE OGÓLNE	35
1.1. Cel modułu.....	35
1.2. Cele nauczania	35
2. PODSTAWY TEORETYCZNE	36
2.1. Świadomość społeczna	37
2.2. Zarządzanie relacjami społecznymi/związkami	49
2.3. Planowanie działań	54
3. ĆWICZENIA I QUIZY	62
3.1. Ćwiczenie 1	62
3.2. Ćwiczenie 2	63
3.3. Ćwiczenie 3	64
3.4. Ćwiczenie 4	64
3.5. Ćwiczenie 5	64
3.6. Ćwiczenie 6 (dla osób uczących się)	64
4. DALSZĄ LEKTURĄ I ROZWÓJ.....	65
5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY	67
5.1. Ocena wstępna	67
5.2. Ocena końcowa	68
Moduł 2 - ŚWIADOMOŚĆ CYFROWA	69
2.1. Co to są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy?	70
1. INFORMACJE OGÓLNE	71
1.1. Cel modułu.....	71
1.2. Cele nauczania	71
2. PODSTAWY TEORETYCZNE	72
2.1. Co to są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy?	72
2.2. Internet i bezpieczne korzystanie z zasobów internetowych	79
2.3. Copyright	86



3. ĆWICZENIA I QUIZY	89
3.1. Ćwiczenie 1	89
3.2. Ćwiczenie 2	89
3.3. Ćwiczenie 3	89
3.4. Ćwiczenie 4	90
4. DALSZA LEKTURA I DALSZY ROZWÓJ	90
5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY	90
5.1. Ocena wstępna	90
5.2. Ocena końcowa	93
2.2. Jak tworzyć zasoby/ treści cyfrowe? Jak korzystać z mediów społecznościowych?	95
1. INFORMACJE OGÓLNE	96
1.1. Cel modułu	96
1.2. Cele nauczania	96
2. PODSTAWY TEORETYCZNE	97
2.1. Tworzenie zasobów i treści cyfrowych	97
2.2. Jak korzystać z mediów społecznościowych	105
3. ĆWICZENIA I QUIZY	112
3.1. Ćwiczenie 1	112
3.2. Ćwiczenie 2	112
3.3. Ćwiczenie 3	112
4. DALSZA LEKTURA I ROZWÓJ	112
5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY	113
5.1. Ocena wstępna	113
5.2. Ocena końcowa	116
Moduł 3 - STYL ŻYCIA PRZEDSIĘBIORCY	118
3.1. Co to znaczy mieć przedsiębiorczy styl życia/myślenia? Jak podejmować bezpieczne ekonomicznie decyzje?	119
1. INFORMACJE OGÓLNE	120
1.1. Cel modułu	120
1.2. Cele nauczania	120
2. PODSTAWY TEORETYCZNE	121
2.1. Przegląd przedsiębiorczego stylu życia i sposobu myślenia	121
2.2. Podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie	123
2.3. Różne rodzaje przedsiębiorców	129
3. ĆWICZENIA I QUIZY	133
3.1. Ćwiczenie 1	133
3.2. Ćwiczenie 2	134
3.3. Ćwiczenie 3	134
4. DALSZA LEKTURA I DALSZY ROZWÓJ	135
5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY	135
5.1. Ocena wstępna	135
5.2. Ocena końcowa	138
3. 2. Dlaczego musimy wziąć odpowiedzialność za własne doświadczenia? Jak połączyć nasze marzenia z naszymi umiejętnościami i możliwościami rynkowymi? Jak zmaksymalizować nasze zasoby i wysiłek, aby osiągnąć nasze cele?	141
1. INFORMACJE OGÓLNE	142
1.1. Cel modułu	142
1.2. Cele nauczania	142
1.3. Umiejętności miękkie	143
2. PODSTAWY TEORETYCZNE	144
2.1. Dlaczego musimy wziąć odpowiedzialność za nasze własne doświadczenia?	144



2.2. Jak połączyć nasze marzenia z naszymi umiejętnościami i szansą rynkową?.....	154
2.2. Jak połączyć nasze marzenia z naszymi umiejętnościami i szansą rynkową?.....	164
4. DALSA LEKTURA I DALSZY ROZWÓJ.....	165
5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY.....	166
5.1. Ocena wstępna.....	166
5.2. Ocena końcowa.....	167

3.3. Walidacja kompetencji "Inicjatywność i przedsiębiorczość" osób dorosłych z mniejszymi

szansami.....	168
1. INFORMACJE OGÓLNE.....	169
1.1. Cel modułu.....	169
1.2. Cele nauczania.....	169
2. PODSTAWY TEORETYCZNE.....	169
2.1. Definicja pojęcia "Walidacja Kompetencji"......	169
2.2. Narzędzia i metody walidacji.....	171
2.3. Proces walidacji.....	177
3. ĆWICZENIA I QUIZY.....	180
3.1. Ćwiczenie 1.....	180
3.2. Ćwiczenie 2.....	181
3.3. Ćwiczenie 3.....	181
3.4. Ćwiczenie 4.....	181
4. DALSA LEKTURA I DALSZY ROZWÓJ.....	181
5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY.....	182
5.1. Ocena wstępna.....	182
5.2. Ocena końcowa.....	183



WSTĘP



Erasmus+

JIMINY Self-Help Handbook został opracowany w ramach projektu JIMINY (Journey to Increase your techniques of eMotional Intelligence, digital awareNess and entrepreneurship lifestYle), nr. : 2019-1-RO01-KA204-063136, finansowany ze środków UE w ramach programu Erasmus+, akcja kluczowa 2 (Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk), Partnerstwo strategiczne na rzecz edukacji dorosłych i realizowany przez konsorcjum 7 organizacji w 7 krajach partnerskich - ADES (Rumunia), CWEP (Polska), Symplexis (Grecja), Mindshift Talent Advisory (Portugalia), INNOHUB (Hiszpania), CCS DIGITAL EDUCATION (Irlandia) i LABC (Włochy).

Głównym celem projektu jest zwiększenie technik Inteligencji Emocjonalnej, świadomości cyfrowej i przedsiębiorczego stylu życia wśród członków grup defaworyzowanych (osoby o niskich kwalifikacjach, bezrobotni, dorośli zagrożeni ubóstwem, etc.) i edukatorów dorosłych z krajów partnerskich.

Cel ten jest osiągnięty poprzez rozwój:

1. Prezentacja Podręcznika samopomocy JIMINY, który zapewnia różne techniki poprawy inteligencji emocjonalnej, świadomości cyfrowej i przedsiębiorczości stylu życia
2. JIMINY Trener personalny, który będzie oparty na sztucznej inteligencji, zdolny do działania końcowego jako rozwiązanie zabezpieczające i wspierające cały proces uczenia się i podnoszenia kwalifikacji. JIMINY Trener personalny będzie w stanie zdiagnozować indywidualne potrzeby i zapewnić zindywidualizowaną ścieżkę kształcenia jako natychmiastowe remedium.

Grupami docelowymi projektu JIMINY są beneficjenci, członkowie grup defaworyzowanych (osoby o niskich kwalifikacjach, bezrobotni, osoby dorosłe zagrożone ubóstwem, itp.) oraz edukatorzy osób dorosłych.

Poprzez działania w ramach projektu siedmiu partnerów dąży do poprawy sytuacji członków grup defaworyzowanych, zwiększając ich szanse na zatrudnienie na szybko zmieniającym się i wymagającym rynku pracy, jak również do stworzenia narzędzi dla instytucji wspierających i opiekujących się dorosłymi osobami defaworyzowanymi, takich jak: centra edukacji dorosłych, instytucje pomocy społecznej, szkoły dla dorosłych, uniwersytety trzeciego wieku, stowarzyszenia wspierające dorosłych defaworyzowanych walczące z wykluczeniem społecznym, lokalne i regionalne samorządowe wydziały edukacji oraz edukatorzy dorosłych.

Podręcznik samopomocy zawiera trzy główne rozdziały, które odzwierciedlają trzy tematy poruszane w projekcie JIMINY. Każdy z rozdziałów ma różne podrozdziały:

1. Inteligencja Emocjonalna:

- 1.1. Co to jest Inteligencja Emocjonalna, Samoświadomość, Samozarządzanie
- 1.2. Świadomość społeczna, Zarządzanie społeczne, Planowanie działań

2. Świadomość cyfrowa:

- 2.1. Co to są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy? Jak korzystać z cyfrowych zasobów/treści?
- 2.2. Jak tworzyć zasoby/ treści cyfrowe? Jak korzystać z mediów społecznościowych?

3. Styl życia przedsiębiorczości:

- 3.1. Co to znaczy mieć przedsiębiorczy styl życia/myślenia? Jak podejmować bezpieczne ekonomicznie decyzje?

3.2. Dlaczego musimy brać odpowiedzialność za własne doświadczenia? Jak połączyć nasze marzenia z umiejętnościami i szansą rynkową? Jak zmaksymalizować nasze zasoby i wysiłek, aby osiągnąć upragnione cele?

3.3. Walidacja kompetencji "Inicjatywność i przedsiębiorczość" osób dorosłych z mniejszymi szansami.

Struktura programu nauczania składa się z następujących części:

1. Cele edukacyjne
2. Podłoże teoretyczne
3. Ćwiczenia, quizy
4. Lektura, dalszy rozwój
5. Testy sprawdzające przyrost wiedzy.

Podręcznik samopomocy JIMINY pełni trzy role:

1. Może być wykorzystany przez członków grup defaworyzowanych do zwiększenia kompetencji w trzech tematach, a w konsekwencji do zwiększenia ich szans na (ponowną) integrację w życiu społecznym i ekonomicznym ich społeczności.
2. Może być wykorzystywany przez edukatorów dorosłych jako samodzielny podręcznik do zajęć mających na celu zwiększenie kompetencji w zakresie trzech tematów.
3. Jest to analogowa podstawa dla Cyfrowego Podręcznika Samopomocy, który zostanie umieszczony na platformie opracowanej w ramach projektu JIMINY.

JIMINY Podręcznik Samopomocy towarzyszy JIMINY Plan szkolenia dla edukatorów dorosłych, który zawiera metody szkoleniowe, materiały / dokumenty zasobów, które będą wykorzystane przez edukatorów dorosłych, w dostarczaniu treści z podręcznika.



Źródło:


<https://www.facebook.com/SuccessPicturesVerified/photos/a.1665552403579301/1795500837251123/>
<https://www.facebook.com/SuccessPicturesVerified/photos/a.1665552403579301/1795500837251123/>



Erasmus+

Moduł 1 - INTELIGENCJA EMOCJONALNA





1.1. Co to jest Inteligencja Emocjonalna, Samoświadomość, Samozarządzanie



1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Cel modułu

Definicja inteligencji jako "zdolności do adaptacji" do zmian została przypisana Stephenowi Hawkingowi, genialnemu fizykowi teoretycznemu i kosmologowi, ale wydaje się, że sięga ona co najmniej 1905 r.¹

John F. Kennedy, prezydent Stanów Zjednoczonych stwierdził, że "Zmiana jest prawem życia. A ci, którzy patrzą tylko na przeszłość lub teraźniejszość, z pewnością przegapią przyszłość." Tak więc, aby móc cieszyć się cudami, które zapewni nam przyszłość, musimy być wyposażeni w wiedzę i umiejętności, które mogą pomóc nam dostosować się i przyczynić się do zmiany, którą chcemy stworzyć. Dlatego też pierwszy moduł JIMINY Podręcznik Samopomocy, "Inteligencja emocjonalna", ma na celu ustanowienie podstaw do postrzegania znaczenia inteligencji emocjonalnej i sposobów poprawy i jak zastosować go w naszym życiu osobistym i zawodowym.



Źródło: <https://cdn.pixabay.com>

Rodzajów Inteligencji jest więcej, ale powszechnie przyjmuje się, że te, które przyczyniają się do jakości naszego codziennego życia to:

- iloraz Inteligencji (IQ) - miara inteligencji osoby uzyskana na podstawie wyników uzyskanych ze specjalnie zaprojektowanych testów zdolności osoby do uczenia się
- Inteligencja Emocjonalna (EQ) - będziemy o niej mówić w tym rozdziale
- Inteligencja Relacyjna - polega na byciu w kontakcie i zdolności do pozostawania w kontakcie w trakcie wykonywania zadań
- Inteligencja Edukacyjna - polega na umiejętności wykorzystania wykształcenia szkolnego w radzeniu sobie z zadaniami życia codziennego i zawodowego, a także byciu aktywnym członkiem własnej grupy i społeczności
- Inteligencja Finansowa - czyli umiejętność radzenia sobie z własnymi pieniędzmi, podejmowania trafnych decyzji dotyczących sposobu ich generowania i wykorzystywania.

O ile pierwsza z nich jest w pewnym stopniu dziedziczona i nie można jej rozwijać, o tyle wszystkie pozostałe rodzaje można rozwijać. Rozwijamy się wraz z naszą inteligencją, w oparciu o naszą zdolność do zmian, w oparciu o wiedzę i umiejętności, które nabywamy.

Pierwsza część tego modułu przedstawia ogólne informacje na temat Inteligencji Emocjonalnej, jej składników, korzyści płynących z posiadania wysokiego EQ, jak również narzędzia do skalowania i poprawy naszej dojrzałości emocjonalnej. Ta pierwsza część omawia również dwa pierwsze składniki EQ, a mianowicie Samoświadomość i Samozarządzanie, ich znaczenie oraz sposoby zwiększania naszych zdolności w tych dwóch obszarach.

¹ <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2018/03/29/stephen-hawking-famously-said-intelligence-is-the-ability-to-adapt-to-change-but-did-he-really-say-it/>



1.2. Cele kształcenia

- A. Zrozumienie, że inteligencji emocjonalnej można się nauczyć, wykształcić i stale doskonalić
- B. Zrozumienie czym jest inteligencja emocjonalna i określenie korzyści płynących z posiadania wyższej inteligencji emocjonalnej
- C. Być w stanie odnosić się bardziej efektywnie do współpracowników i innych osób
- D. Opanować narzędzia pozwalające regulować i kontrolować własne emocje
- E. Uświadomienie sobie, w jaki sposób emocje wpływają na nasze zachowanie i wydajność
- F. Zdefiniowanie i przećwiczenie samoświadomości i zarządzania sobą, aby móc rzeczywiście poprawić i lepiej funkcjonować w zespole oraz stworzyć lepsze środowisko pracy dla siebie i współpracowników.

Kompetencje: świadomość emocjonalna, dokładna samoocena, pewność siebie, samokontrola, wiarygodność, sumienność, zdolność do adaptacji

2. PODSTAWY TEORETYCZNE

2.1. Inteligencja emocjonalna

Czym jest Inteligencja Emocjonalna i jakie jest jej znaczenie

W literaturze nie ma zgody co do definicji emocji. Termin ten jest uznawany za oczywisty sam w sobie i najczęściej emocje definiuje się w odniesieniu do listy: gniewu, obrzydzenia, strachu, radości, smutku, zainteresowania, zaskoczenia i wstydu. Emocja odnosi się do uczucia i myśli, które ono wywołuje, do stanów psychologicznych i biologicznych oraz do tego, w jakim stopniu jesteśmy skłonni do działania.

Inteligencji emocjonalnej zaczęto poświęcać należną jej uwagę dopiero na początku lat 2000, najprawdopodobniej w wyniku opublikowania w 1995 roku w różnych językach książki Daniela Golemana - "Inteligencja emocjonalna". Do 2016 roku stało się dla wszystkich tak oczywiste, że inteligencja emocjonalna jest powiązana z sukcesem osobistym i zawodowym, że w tym samym roku Światowe Forum Ekonomiczne umieściło ją na liście 10 głównych umiejętności¹ niezbędne na nowoczesnym i szybko zmieniającym się rynku pracy.

*"Każdy może się rozgniewać
- to jest łatwe, ale
rozniewać się na właściwą
osobę i do właściwego
stopnia, i we właściwym
czasie, i we właściwym celu,
i we właściwy sposób - to nie
leży w mocy każdego i nie
jest łatwe".*

Arystoteles

¹The Future of Jobs, 2016, World Economic Forum – p.6

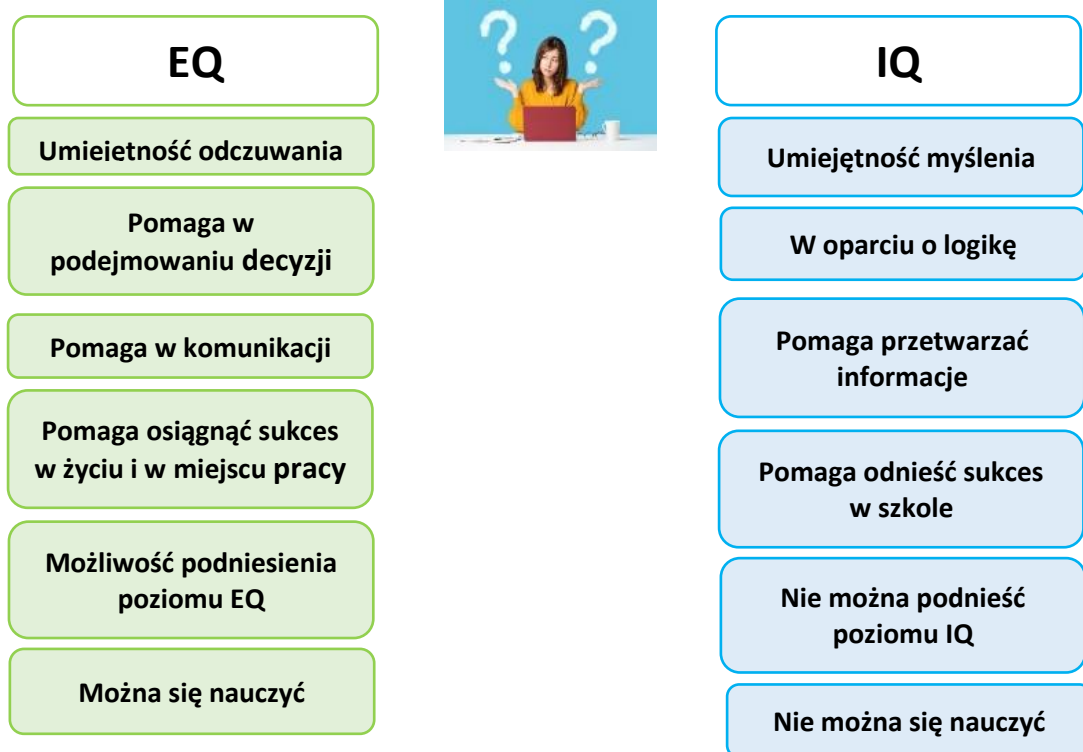


Inteligencja emocjonalna jest ogólnie definiowana jako zdolność do (a) rozpoznawania, rozumienia i zarządzania własnymi emocjami; oraz (b) rozpoznawania, rozumienia i wpływania na emocje innych osób.

"Inteligencja emocjonalna jest tym, czego używamy, kiedy wczuwamy się w sytuację naszych współpracowników, prowadzimy głębokie rozmowy na temat naszych relacji ze znaczącymi osobami, a także próbujemy poradzić sobie z niesfornym lub roztrzęsionym dzieckiem. Pozwala nam ona łączyć się z innymi, lepiej rozumieć samych siebie i prowadzić bardziej autentyczne, zdrowe i szczęśliwe życie".¹

W gruncie rzeczy pracownik o wysokiej inteligencji emocjonalnej potrafi panować nad własnymi impulsami, skutecznie komunikuje się z innymi, dobrze radzi sobie ze zmianami, rozwiązuje problemy i wykorzystuje humor do rozładowania napięcia. Jak wykazują psychologowie, EQ nie jest determinowane przez osobowość ani przez iloraz inteligencji (IQ).

W porównaniu do współczynnika inteligencji IQ - inteligencji analitycznej, która w bardzo niewielkim stopniu zmienia się po okresie dojrzewania, inteligencja emocjonalna EQ wydaje się być w dużej mierze wyuczona i rozwija się w miarę jak idziemy przez życie i uczymy się na podstawie doświadczeń.



Źródło: Adapted from Dreamstime.com

Różne aspekty EQ zaczęto badać w latach trzydziestych XX wieku, kiedy to Edward Thorndike, amerykański psycholog, opisał koncepcję "inteligencji społecznej" jako zdolności do dogadywania się z innymi ludźmi. W 1985 roku Wayne Payne wprowadza termin "inteligencja emocjonalna" w swojej pracy doktorskiej, a w 1990 roku Peter Salovey i John D. Mayer używają terminu "inteligencja

¹ <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-eq/>



emocjonalna" w swoim artykule pod tym samym tytułem. Daniel Goleman, "ojciec chrzestny" inteligencji emocjonalnej, jest dziennikarzem naukowym, który wprowadził "inteligencję emocjonalną" na listę bestsellerów w 1995 roku dzięki swojej książce "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ", a później był autorem wielu książek na ten temat.

"Bardzo ważne jest, aby zrozumieć, że inteligencja emocjonalna nie jest przeciwieństwem inteligencji, nie jest triumfem serca nad głową - jest unikalnym skrzyżowaniem obu tych cech". - David Caruso



Źródło: <https://pixabay.com/ro>

Komponenty Inteligencji Emocjonalnej

W 1995 roku Goleman zgodził się z 5 komponentami EQ zaproponowanymi przez Saloveya i Mayera:

- Znajomość własnych emocji (bycie świadomym siebie - umiejętność rozpoznania emocji w trakcie jej przeżywania)
- Zarządzanie własnymi emocjami (umiejętność konstruktywnego kierowania własnymi emocjami)
- Motywowanie siebie (zarządzanie własnymi emocjami w celu osiągnięcia celu)
- Rozpoznawanie emocji innych osób (empatia i świadomość społeczna)
- Zarządzanie relacjami (umiejętności społeczne i zdolność do zarządzania emocjami innych)

Następnie, w 2002 roku, Goleman proponuje kolejne 4 komponenty w książce "Primal Leadership: Uświadomienie sobie potęgi inteligencji emocjonalnej":

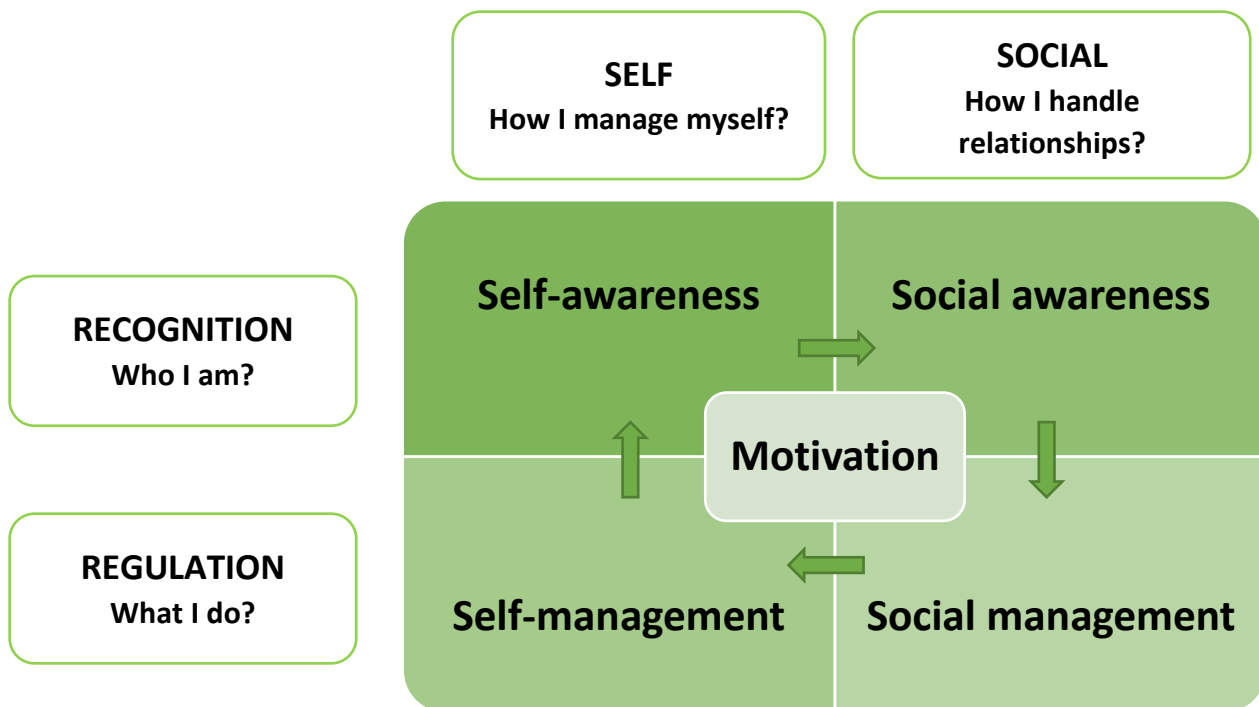
- **Samoświadomość** (samoświadomość emocjonalna, dokładna samoocena, pewność siebie)
- **Zarządzanie sobą** (samokontrola emocjonalna, przejrzystość, adaptacyjność, orientacja na osiągnięcia, inicjatywa, optymizm, sumienność)
- **Świadomość społeczna** (empatia, świadomość organizacyjna, orientacja na usługi)
- **Zarządzanie relacjami** (inspirujące przywództwo, wywieranie wpływu, rozwijanie innych, katalizator zmian, zarządzanie konfliktami, budowanie więzi, praca zespołowa i współpraca, komunikacja)

W niniejszym podręczniku zostaną przedstawione cztery komponenty inteligencji emocjonalnej: dwa wewnątrzosobiste (Samoświadomość i Zarządzanie sobą) oraz dwa interpersonalne (Świadomość społeczna i Zarządzanie relacjami społecznymi).

Kolejny rysunek przedstawia powiązania pomiędzy tymi czterema komponentami i obejmuje Motywację, która jest uważana za komponent niezbędny dla wszystkich pozostałych czterech, ponieważ Motywacja polega na dążeniu do poprawy lub osiągnięcia standardu doskonałości, dostosowaniu się do celów zespołu lub firmy/organizacji, gotowości do działania w odpowiedzi na pojawiające się możliwości oraz wytrwałości w dążeniu do celu pomimo przeszkód i niepowodzeń. Osoby inteligentne emocjonalnie charakteryzują się posiadaniem siły woli i wewnętrznej siły niezbędnej do osiągnięcia własnych celów z konstruktywnym optymizmem.



Erasmus+



Źródło: Adapted from pinterest.com

Samoświadomość to rozpoznawanie i rozumienie własnych emocji i ich wpływu na innych, znajomość własnych mocnych stron i ograniczeń, pewność co do własnej wartości i możliwości.

Zarządzanie sobą to samokontrola, zarządzanie własnymi nastrojami, zdolność do adaptacji i transformacji.

Świadomość społeczna/ Empatia polega na zrozumieniu, jak czują się inni ludzie i rozpoznaniu, na poziomie intymnym, jak ty byś się czuł, będąc w ich sytuacji. Nie oznacza to, że sympatyzujesz z ich zachowaniem, walidujesz je czy akceptujesz, ale po prostu, że potrafisz spojrzeć na sprawy z ich perspektywy i poczuć to, co oni czują.

Zarządzanie społeczne dotyczy zarządzania relacjami, budowania sieci kontaktów, współpracy z innymi w celu osiągnięcia wspólnych celów, interakcji społecznych oraz skutecznego poruszania się w sytuacjach społecznych.

Korzyści z posiadania wysokiego EQ

Inteligencja emocjonalna jest źródłem takich kompetencji jak wpływ, inicjatywa i dążenie do osiągnięć, które ogólnie określamy mianem wydajności pracy. Ostatecznie, te społeczne i emocjonalne kompetencje są warunkami, które definiują produktywne i psychologicznie komfortowe miejsce pracy.

Czysta inteligencja nie jest kluczem do sukcesu. Według Golemana, wysokie IQ jest w stanie przewidzieć jedynie 20% czynników

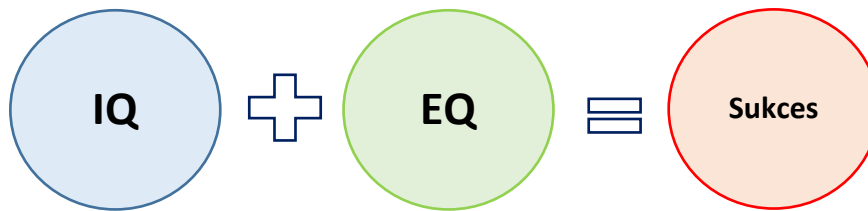
"Jeśli twoje zdolności emocjonalne nie są w zasięgu ręki, jeśli nie masz samoświadomości, jeśli nie potrafisz zarządzać swoimi niepokojącymi emocjami, jeśli nie potrafisz wykazać się empatią i mieć efektywnych relacji, to bez względu na to, jak bardzo jesteś inteligentny, nie zajdziesz daleko".

Daniel Goleman



Erasmus+

sukcesu. TalentSmart¹ przetestował inteligencję emocjonalną obok 33 innych ważnych umiejętności zawodowych i odkrył, że inteligencja emocjonalna jest najsilniejszym predyktorem wydajności, wyjaśniając aż 58% sukcesu we wszystkich rodzajach pracy.



Źródło: Adapted from Dreamstime.com

Istnieje coraz więcej dowodów na to, że EQ odgrywa kluczową rolę w określaniu sukcesu - zarówno w życiu osobistym, jak i w miejscu pracy. Wysokie EQ pomaga każdemu lepiej się komunikować, zmniejszyć własny niepokój i stres, stać się bardziej odpornym, rozładowywać konflikty, poprawić relacje, zwiększyć wydajność w pracy, wczuć się w sytuację innych i skutecznie pokonywać życiowe wyzwania. Nasza inteligencja emocjonalna wpływa na jakość naszego życia, ponieważ oddziałuje na nasze zachowanie i relacje.

“Według artykułu Rhetta Powera na www.success.com/ (2017), istnieje siedem cech, które najlepiej opisują pracowników i liderów o wysokiej EQ²:

1. Nie boją się zmian. Rozumieją, że jest to faktem w życiu i szybko się do nich dostosowują;
2. Są świadomi własnej wartości. Wiedzą, w czym są dobrzy, nad czym mogą popracować i jakie środowiska najbardziej im odpowiadają;
3. Są empatyczni. Potrafią łatwo odnieść się do innych i zrozumieć, przez co przechodzą;
4. Przywiązują wagę do jakości, ale rozumieją, że perfekcja jest niemożliwym standardem;
5. Są zrównoważone i zdolne do prowadzenia zdrowego życia zawodowego i osobistego;
6. Są ciekawi i otwarci, i uwielbiają odkrywać możliwości;
7. Są zadowoleni, wdzięczni i szczęśliwi."

Nasze emocje i przekonania mogą być przyczyną i lekarstwem na nasze choroby. Dr Travis Bradberry ujawnia na stronie Światowego Forum Ekonomicznego³ że "EQ może uratować ci życie".

Kiedy ktoś tłumy własne uczucia, narasta nieprzyjemne uczucie napięcia, stresu i niepokoju. Niezaadresowane emocje rozciągają umysł i ciało, podnoszą ciśnienie krwi, zwiększają ryzyko zawałów serca i udarów mózgu, przyczyniają się do bezpłodności i przyspieszają proces starzenia. Stres, lęk i depresja osłabiają układ odpornościowy i sprawiają, że nasze ciało jest podatne na wszystko, od zwykłego przeziębienia po raka. Wysokie umiejętności EQ umożliwiają dostrzeganie i radzenie sobie z trudnymi sytuacjami, zanim dojdzie do eskalacji, zmniejszają odczuwanie stresu w odpowiedzi na trudne sytuacje i wzmacniają zdolność mózgu do radzenia sobie z emocjonalnym niepokojem, co sprawia, że układ odpornościowy jest silny i chroni organizm przed chorobami.

Dr Ryke Hammer, niemiecki onkolog, który był pomysłodawcą Germańskiej Nowej Medycyny, oświadczył, że "Rozróżnienie pomiędzy psychiką, mózgiem i ciałem jest czysto akademickie. W rzeczywistości stanowią one jedność". Przeanalizował ponad 10.000 przypadków i potrafił wykazać,

¹ Provider of emotional intelligence (EQ) - <https://www.talentsmart.com>

² <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-eq/>

³ <https://www.weforum.org/>

że istnieje wyraźny związek między niespodziewanym szokiem, stresem, a częścią mózgu, na którą oddziaływał, a chorym organem. Jednak akademicy i medyczni koledzy odmówili dalszych badań i "pomimo faktu, że jego praca naukowa nigdy nie została obalona, stracił w wieku 54 lat licencję medyczną na podstawie tego, że odmówił zrezygnowania z jego odkryć na temat pochodzenia raka i dostosowania się do zasad oficjalnej medycyny."¹

Umiejętności EQ mogą również przyspieszyć powrót organizmu do zdrowia po chorobach, nawet jeśli są one wdrażane podczas leczenia różnych chorób, w tym chorób serca, a nawet raka. "Wykazano, że nauczanie umiejętności inteligencji emocjonalnej osób z chorobami zagrażającymi życiu zmniejsza odsetek nawrotów, skraca czas powrotu do zdrowia i obniża śmiertelność."²

Skala Dojrzałości Emocjonalnej Friedmana

Ponieważ emocje odgrywają główną rolę w naszym życiu, oczekuje się od nas większej dojrzałości emocjonalnej, aby móc prowadzić efektywne życie. Prawdą jest również, że nasze zachowanie jest pod stałym wpływem poziomu dojrzałości emocjonalnej. Dojrzałość emocjonalna pozwala radzić sobie z życiowymi wzlotami i upadkami bez nadmiernego reagowania. Dojrzałość emocjonalna jest procesem, w którym osobowość nieustannie dąży do osiągnięcia większego poczucia zdrowia emocjonalnego. Emocje wywierają niezwykle potężną siłę na ludzkie zachowanie. Silne emocje mogą powodować, że podejmujemy działania, których normalnie byśmy nie wykonali lub unikamy sytuacji, które zazwyczaj sprawiają nam przyjemność.³

Dojrzałość to nie tylko etap chronologiczny, to stan umysłu i kwestia postawy.

Dojrzałość emocjonalna nie ma nic wspólnego z rzekomą dojrzałością biologiczną; są to dwa zjawiska znajdujące się na przeciwległych biegunach. Dojrzałość emocjonalna nie ma nic wspólnego z wiekiem, ale raczej z doświadczeniem, samoświadomością i rozwojem osobistym. Jeśli dojrzałość emocjonalna jest świadomą decyzją, może z łatwością przekroczyć liczbę lat w dowodzie osobistym.

"Dojrzałość zaczyna się objawiać, gdy czujemy, że nasza troska jest większa o innych niż o siebie".

Albert Einstein

Dojrzałość emocjonalna jest decyzją, a nie konsekwencją życia. Każda osoba może osiągnąć dojrzałość emocjonalną lub przeżyć całe życie jako nastolatek bez odpowiedzialności i niezależności na jakimkolwiek poziomie.

Dojrzałość emocjonalną definiuje się poprzez to, jak dobrze radzimy sobie w kontaktach z innymi, jak potrafimy kontrolować swoje emocje i jak reagujemy w sytuacjach krytycznych lub takich, które wyprowadzają nas z naszej strefy komfortu.

Krótko mówiąc, możemy uważać się za dojrzałych emocjonalnie, jeśli udaje nam się kontrolować nasze emocje, a nie pozwalać się im kontrolować. Nie oznacza to, że powinniśmy ukrywać lub tłumić to, co czujemy, ale że jesteśmy w stanie rozpoznać, co przeżywamy i zrobić wszystko, co w naszej mocy, aby zareagować w pozytywny i konstruktywny sposób nawet w obliczu katastrofy, że mamy wysokie EQ.

Dojrzały emocjonalnie ludzie to tacy, którzy wiedzą, jak korzystać z pełnego zakresu swoich emocji. To ci, którzy potrafią wyrażać swoje emocje bez strachu, bez złośliwości, szczerze i odpowiedzialnie.

¹ <https://learninggnm.com/>

² <https://www.weforum.org/>

³ The International Journal of Indian Psychology: Volume: 01 | Issue: 04 | July-Sept, 2014 www.ijip.in, pg 80



Dojrzała osoba ma przede wszystkim dobrą relację z samą sobą. Oznacza to, że zna siebie na tyle dobrze, by znać swoje mocne i słabe strony, umieć przyjmować i akceptować krytykę. Nie zakładamy już, że ktoś krytykuje nas po to, by nas upokorzyć; kiedy popełnimy błąd, rozumiemy, że są aspekty, które można poprawić i nie dostarczamy już niepotrzebnych napięć. Uczymy się, że możemy słuchać krytyki i ją przeżywać - bez złości i bez zaprzeczania, że kiedykolwiek istniał problem.

Osoba dojrzała emocjonalnie to osoba, która przejmuje pełną kontrolę nad swoim życiem. Łatwo zauważyć, że osoba dojrzała emocjonalnie nie stara się komplikować życia sobie i osobom z jej otoczenia.

Dojrzałość emocjonalna jest z pewnością znaczącym predyktorem poziomu sukcesu, jaki dana osoba może osiągnąć, niezależnie od tego, czy mówimy o planie osobistym czy zawodowym. Dlatego bardzo ważne staje się, aby wiedzieć, na jakim poziomie jest się w tej chwili i kto wie... może jesteśmy gotowi coś zmienić.

Najbardziej znanym testem służącym do określenia aktualnego poziomu dojrzałości emocjonalnej jest Test Friedmana do Oceny Dojrzałości Emocjonalnej. Jest to test składający się z 25 pytań z odpowiedziami TAK i NIE, a każda odpowiedź ma przypisaną liczbę punktów. Zaznaczasz swoją odpowiedź, a po zakończeniu testu sumujesz wszystkie odpowiedzi i dzielisz wynik końcowy przez 25, a następnie patrzysz w dół, aby zobaczyć, co to oznacza¹.

Nr.	POZYCJA	TAK		NIE	
		Odpowiedź	Punkty	Odpowiedź	Punkty
1.	Łatwo się zniechęcam i od czasu do czasu miewam chwile, stany i kryzysy depresji.		11		21
2.	Lubię ubierać się stylowo i cieszę się, gdy zwracam uwagę na mój ubiór i maniery.		7		20
3.	Jestem panem samego siebie i zachowuję zimną krew w sytuacjach nieprzewidzianych i niebezpiecznych.		26		7
4.	Mam skłonność do irytacji i sztywności (dogmatyczności, uporu), kiedy popieram jakiś punkt widzenia w obliczu silnej opozycji.		12		30
5.	Samotność jest przyjemna i lubię być sam.		40		8
6.	Często mówię rzeczy, których później żałuję.		10		20
7.	Moje relacje z rodziną są spokojne i harmonijne.		31		9
8.	Często czuję się emocjonalnie zraniony przez słowa i czyny innych ludzi.		11		20
9.	Jestem gotów przyznać, że popełniłem błąd, gdy zdam sobie z tego sprawę.		26		10
10.	Mam tendencję do obwiniania innych za moje błędy i pomyłki.		7		26
11.	Myślę, że jestem najbardziej utalentowany lub odnoszę największe sukcesy wśród wszystkich moich krewnych.		6		25

¹ <https://onlycuriosity.wordpress.com/2015/01/22/emotional-maturity-test-friedman-scale/>



Nr.	POZYCJA	TAK		NIE	
		Odpowiedź	Punkty	Odpowiedź	Punkty
12.	Wydaje mi się, że nie mam szczęścia w życiu.		11		29
13.	Mam tendencję do życia ponad stan.		13		26
14.	Mam wypukłone poczucie niższości lub brak poczucia własnej wartości, które staram się ukryć.		7		25
15.	Mam tendencję do płaczu, kiedy widzę sztukę teatralną lub oglądam emocjonalny film.		5		30
16.	Małe przykrości sprawiają, że tracę zimną krew.		11		28
17.	Lubię imponować innym swoją wyższością.		7		25
18.	Jestem dominatorem, lubię się wyróżniać wśród innych ludzi.		12		30
19.	Prawie zawsze staram się zdobyć współczucie innych ludzi.		7		24
20.	Jestem zły i niezadowolony, kiedy mam kłopoty.		5		20
21.	Ogarnia mnie wściekłość, mam silną antypatię do niektórych ludzi.		7		21
22.	Staję się zazdrosny lub zawistny, kiedy inni ludzie odnoszą sukcesy.		11		21
23.	Zwracam dużą uwagę na uczucia innych ludzi.		22		7
24.	Często jestem wściekła, zdenerwowana i kłócę się z ludźmi.		10		20
25.	Często myślę o samobójstwie.		5		20
Punktacja		Tak =		Nie =	
		Razem = Tak + Nie =			
		Wynik: Suma / 25 =			

Interpretacja wyników:

- 25 i więcej 25 - Doskonale dojrzały emocjonalnie
- 22-24 - Dobry poziom dojrzałości
- 20-21 - Adekwatny poziom dojrzałości
- 18-20 - Średni poziom dojrzałości
- 16-18 - Tendencja do braku równowagi
- 14-15 - Nieco niedojrzały emocjonalnie.
- 12-14 - Młodzieńcze reakcje
- 10-12 - Reakcje infantylne, głupie
- 0-10 - Infantyizm



Metody/narzędzia rozwijania EQ

Myśląc o metodach rozwijania EQ, w oparciu o główne cztery wymiary EQ opisane w rozdziale 2.1.2, powinniśmy dążyć do poprawy sposobu, w jaki:

1. Zauważanie i rozumienie emocji w nas samych
2. Zauważanie i rozumienie emocji u innych
3. Zmieniać skutecznie emocje w sobie
4. Wykorzystanie emocji do ułatwienia działania



Źródło: <https://images.unsplash.com>

1. Zauważanie i rozumienie emocji w sobie wiąże się z umiejętnością rozumienia naszych głębokich emocji i zdolnością do ich naturalnego wyrażania. Oznacza to, że musimy nauczyć się:

- jak być świadomym myśli i doznań fizycznych
- jak pozwalać emocjom na bycie obecnym
- jak być zdolnym do oznaczania naszych emocji.

2. Zauważanie i rozumienie emocji u innych odnosi się do umiejętności dostrzegania i rozumienia emocji u innych ludzi. Oznacza to, że musimy nauczyć się:

- jak być świadomym znaków emocjonalnych
- jak wnioskować o emocjach na podstawie znaków werbalnych i niewerbalnych (np. język ciała, mimika twarzy, ton głosu itp.).

3. Efektywnie zarządzaj emocjami w nas samych wiąże się z umiejętnością skutecznego radzenia sobie z własnymi emocjami (np. przeżywając złość, będziemy potrafili tak nią zarządzać, aby nie powiedzieć lub zrobić czegoś, czego możemy później żałować). Oznacza to, że musimy nauczyć się:

- jak wybierać sposób, w jaki reagujemy na emocje
- jak myśleć przed działaniem
- jak oddzielać emocje od logiki.

4. Wykorzystanie emocji do ułatwienia działania odnosi się do umiejętności wykorzystania emocji poprzez skierowanie ich w stronę konstruktywnych działań i osobistej wydajności. Oznacza to, że musimy nauczyć się:



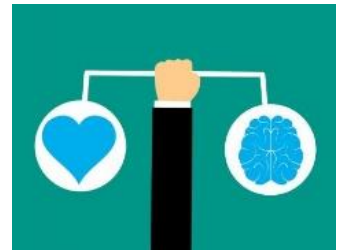
- jak wykorzystywać pozytywne emocje do zwiększania wydajności i radzenia sobie w trudnych okolicznościach
- jak wykorzystywać emocje do wpływania na otoczenie społeczne.

"Kiedy myślimy o kimś, kto jest dojrzały emocjonalnie, zazwyczaj wyobrażamy sobie osobę, która dobrze rozumie, kim jest.

Nawet jeśli nie znają wszystkich odpowiedzi, dojrzała emocjonalnie osoba daje poczucie „spokoju wśród burzy”. Są tymi, na których patrzymy, gdy przechodzimy przez trudny okres, ponieważ dobrze radzą sobie w stresie. Wiedzą, jak reagować w trudnych sytuacjach i nadal zachowują spokój. To zestaw umiejętności, nad którym mogą konsekwentnie pracować przez długi czas”.¹

Aby rozwinąć naszą dojrzałość emocjonalną, możemy:

1. Weź odpowiedzialność - nie obwiniaj innych (lub siebie), gdy coś pójdzie nie tak / źle.
2. Okazuj empatię - stawiamy się na czyjeś miejsce, bardziej troszczymy się o innych, którzy robią tyle dobrego, ile możemy, i wspieramy otaczających nas ludzi.
3. Własne błędy - przeproś, gdy zrobiliśmy źle, przyznaj się do naszych błędów i spróbuj znaleźć sposoby naprawienia sytuacji, przyznając, że nie mamy „wszystkich odpowiedzi”.
4. Nie bój się wrażliwości - bądź chętny do otwierania się i nie interesuj się tym, by przez cały czas być postrzeganym jako „doskonały”.
5. Rozpoznaj i zaakceptuj potrzeby - przyznaj się, kiedy potrzebujemy pomocy.
6. Wyznacz zdrowe granice - to forma miłości własnej i szacunku. Wiemy, jak i kiedy wyznaczyć granicę i nie pozwolimy innym jej przekroczyć.



Źródło:
<https://www.stockvault.net/>

2.2. Samoświadomość

Czym jest samoświadomość i jej znaczenie

Samoświadomość jest podstawowym budulcem inteligencji emocjonalnej.

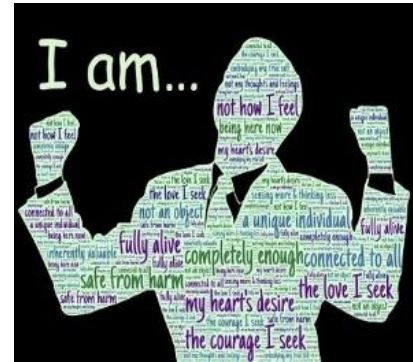
Samoświadomość polega na rozpoznawaniu i zrozumieniu własnych emocji i ich wpływu na innych, poznaniu własnych mocnych stron i ograniczeń, upewnieniu się co do własnej wartości i możliwości.

¹ <https://www.healthline.com/health/mental-health/emotional-maturity>

Samoświadomość została po raz pierwszy zdefiniowana w 1972 roku przez Duvala i Wicklunda. W swojej książce „A Theory of Objective Self-Awareness” zauważyli, że:

"Kiedy skupiamy naszą uwagę na sobie, oceniamy i porównujemy nasze obecne zachowanie z naszymi wewnętrznymi standardami i wartościami. Stajemy się samoświadomi jako obiektywni oceniacze samych siebie."¹

"Mówiąc wprost: Samoświadomość może być najlepiej postrzegana z punktu widzenia rozwoju osobistego. Zazwyczaj oznacza ona głębokie zrozumienie swoich wartości, mocnych i słabych stron, nawyków i "dlaczego". Akceptując swoje wady, jednocześnie nieustannie koncentrujesz się na różnych strategiach samodoskonalenia."²



Źródło: <https://cdn.pixabay.com>

Kiedy jesteśmy samoświadomi, możemy zobaczyć, gdzie kierują nami nasze myśli i emocje. Pozwala nam to również przejąć kontrolę nad naszymi działaniami, dzięki czemu możemy dokonać niezbędnych zmian, aby uzyskać pożądane przez nas rezultaty.

Samoświadomość jest podstawowym narzędziem samokontroli.

Niektóre z korzyści płynących z bycia samoświadomym to:

- Wzmacnia relacje zawodowe i osobiste poprzez zarządzanie emocjami.
- Może uczynić nas lepszymi w naszej pracy, lepszymi komunikatorami w miejscu pracy i wzmocnić naszą pewność siebie i dobre samopoczucie związane z pracą.
- Pomaga nam stać się szczęśliwszym i bardziej produktywnym pracownikiem i liderem, a także może pomóc nam dostosować nasze obecne życie do naszych pasji.
- Prowadzi do lepszego podejmowania decyzji i pozwala nam widzieć rzeczy z perspektywy innych, pracować kreatywnie i produktywnie oraz odczuwać dumę z siebie i swojej pracy, a także ogólne poczucie własnej wartości.

Okno Johari i jak z niego korzystać

Model Okna Johari jest prostym i użytecznym narzędziem ilustrującym i poprawiającym samoświadomość oraz wzajemne zrozumienie pomiędzy jednostkami w grupie. Został on stworzony przez Josepha Lufta i Harry'ego Inghama w 1955 roku, a jego nazwa pochodzi od połączenia ich imion, Joe i Harry.

Model przedstawia okno z czterema szybami. Patrząc na cztery szyby w kategoriach kolumn i rzędów, dwie kolumny reprezentują jaźń; pierwsza zawiera "rzeczy, które o sobie wiem", a druga "rzeczy, których o sobie nie wiem". Rzędy reprezentują grupę, w której się jest lub innych, pierwszy rząd to "rzeczy, które o mnie wiedzą", a drugi to "rzeczy, których o mnie nie wiedzą".

Rzeczy, które wiem

Rzeczy, których nie wiem

¹ <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness>

² <https://www.developgoodhabits.com/what-is-self-awareness/>



Erasmus+

Rzeczy, które inni wiedzą	Obszar otwarty/wolny	Obszar ukryty
	<i>Informacje o Tobie, które znasz zarówno Ty, jak i inni</i>	<i>Informacje o tobie, których ty nie znasz, ale inni znają</i>
Rzeczy, o których inni nie wiedzą	Obszar ukryty	Obszar nieznan
	<i>Informacje o Tobie, które Ty znasz, ale inni nie znają</i>	<i>Informacje o Tobie, których nie znasz ani Ty, ani inni</i>

Założeniem za oknem jest to, że często nie jesteśmy świadomi tego, jak postrzegają nas inni, jak prezentujemy się innym, a nawet jak dobrze siebie znamy. Luft i Ingham stworzyli ten model, ponieważ wierzyli, że to, co dzieje się w naszym życiu, zależy od naszej własnej samoświadomości i świadomości, jaką mają o nas inni.

Z praktycznego punktu widzenia przy wdrażaniu okna Johari musimy zwrócić uwagę na dwa kroki:

1. Miejscem, od którego należy zacząć w oknie Johari jest obszar otwarty. Robimy kilka notatek o sobie. Jakie są nasze mocne i słabe strony? Z czym dobrze się czujemy i czym chcemy się podzielić z innymi? Musimy być szczerzy i jasno określić, co już o sobie wiemy.
2. Zaangażuj innych ludzi i poproś o informacje zwrotne na swój temat. Powinniśmy być gotowi poważnie się nad tym zastanowić. Nie oznacza to, że musimy robić wszystko, co jest nam sugerowane, ale powinniśmy przynajmniej wysłuchać i zastanowić się nad tym. Następnie powinniśmy wyrazić osobie, która udzieliła nam informacji zwrotnej, uznanie lub podziękowanie za podjęcie wysiłku. Otrzymując informację zwrotną, musimy zachować szacunek, wysłuchać jej i zastanowić się nad tym, co zostało powiedziane.

Kategorie samoświadomości i metody/narzędzia do jej zwiększania

W artykule opublikowanym w Harvard Business Review, Tasha Eurich, badaczka i psycholog organizacyjny, wraz z zespołem badaczy stworzyła dwie kategorie samoświadomości ¹:

- Wewnętrzna samoświadomość - która polega na tym, jak wyraźnie widzimy nasze wartości, pasje i aspiracje, lub bardziej praktycznie, polega na rozpoznaniu, czy nasza obecna praca odpowiada naszej prawdziwej pasji lub czy czujemy się niezadowoleni z przeprowadzonej rozmowy, którą odbyliśmy z kolegą, która jest sprzeczna z naszymi przekonaniami.

¹ <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness>



- Samoświadomość zewnętrzna - czyli zdolność do jasnego widzenia tego, jak postrzegają nas inni ludzie. Ludzie, którzy wiedzą, jak postrzegają ich inni, są bardziej empatyczni, skuteczniejsi i mają silniejsze relacje ze współpracownikami, przyjaciółmi i rodziną.

Samoświadomość jest korzystna dla pełnej afirmacji tego, kim jesteśmy i może pomóc nam być w każdej chwili autentycznymi i odważnymi. Istnieje wiele sposobów na zwiększenie samoświadomości i wiele przydatnych stron internetowych, ale pierwsze kroki, które możemy podjąć to:

1. Pytaj "Co?" zamiast "Dlaczego?".

Zazwyczaj, gdy oceniamy nasze aktualne emocje i stan, często pytamy "Dlaczego czuję złość? Dlaczego otrzymałem taką informację zwrotną? Dlaczego mój projekt nie jest taki, na jaki liczyłem?". Bardzo często zapominamy o czynnikach psychologicznych (zmęczenie z powodu braku snu, niski poziom cukru we krwi z powodu nie zjedzenia śniadania itp.), kiedy próbujemy zrozumieć nasze zachowania.

Pytania "Co" są bardziej produktywne i skupiają się na celach i przyszłych zamierzeniach, a nie na błędach z przeszłości.¹

Na przykład, jeśli czujemy się sfrustrowani w pracy, pytanie "Dlaczego czuję się okropnie?" doprowadzi nas do skupienia się na negatywach i sprawi, że będziemy czuć się bardziej przygnębieni. "Jakie są sytuacje w pracy, które sprawiły, że czuję się źle?" doprowadzi nas do zidentyfikowania czynników, które są poza naszą kontrolą i które nie są zgodne z naszymi pasjami, przekonaniami i celami oraz pomoże nam obmyślić strategię dostosowania sytuacji.

2. Stwórz czas i przestrzeń dla siebie (miej czas dla siebie)

Organizuj czas dla siebie przez pół godziny dziennie. Może w tym pomóc praktykowanie jakiegś indywidualnej czynności, oprócz czytania, medytacji, pisania dziennika.

3. Stań się lepszym słuchaczem i proś o informacje zwrotne

Powinniśmy uważnie słuchać opinii naszej rodziny, przyjaciół i współpracowników i używać jako informacji. Powinniśmy pozwolić naszym przyjaciołom czuć się dobrze, kiedy przedstawiają nam swój szczyry punkt widzenia.

Test 16 osobowości dla samopoznania

Innym sposobem na zwiększenie samoświadomości jest wykonanie testów osobowości, które pomagają nam zrozumieć nasze cechy. W tych testach nie ma dobrych czy złych odpowiedzi. Są to narzędzia, które pomagają nam zidentyfikować różnice w sposobie, w jaki postrzegamy i oceniamy otaczający nas świat. Spostrzeganie oznacza uzyskanie świadomości sytuacji i czynników z nią związanych. Osądzanie oznacza podejmowanie decyzji, co należy z tym zrobić.

Niektórzy ludzie postrzegają to, co dzieje się wokół nich głównie za pomocą zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, węchu i dotyku). Ich spostrzeżenia opierają się na postrzeganej rzeczywistości lub faktach. Mają tendencję do bycia realistami i praktykami. Inni ludzie sprawniej posługują się intuicją (przecuciami, możliwościami) jako głównym sposobem formułowania opinii na temat tego, co istnieje i co można z tym zrobić. Cenią sobie wyobraźnię i inspirację. Generują nowe podejścia i rozwiązania do rozwiązywania problemów, wyobrażają sobie nowe możliwości, nowe pomysły i sposoby działania.



Wszyscy korzystamy z obu sposobów postrzegania, ale w większości sytuacji mamy tendencję do preferowania jednego lub drugiego.

Niektórzy ludzie decydują, co zrobić, myśląc o tym, przewidując logiczny efekt lub wynik danego działania i na tej podstawie podejmując decyzję. Tacy ludzie mają zaufanie do procesu myślenia. Umiejętnie posługują się logiką i najlepiej funkcjonują w logicznych sytuacjach (np. przy obsłudze maszyn). Inni ludzie podejmują decyzje na podstawie swoich odczuć dotyczących tego, co jest ważne. Ufają swoim uczuciom i bardziej niż logiką kierują się osobistymi wartościami. Większość z nas posługuje się zarówno myśleniem, jak i uczuciami, ale nie w tym samym czasie i nie z taką samą pewnością siebie.

Myers-Briggs Type Indicator™ (Briggs & Briggs Myers, 1977) jest dobrze znanym narzędziem do pomiaru typów osobowości i preferencji, opartym na opisach typów psychologicznych Carli Junga. Strona <https://www.16personalities.com/> umożliwia nam wykonanie bezpłatnego Testu Osobowości Myers-Briggs i uzyskanie opisu tego, kim jesteśmy i dlaczego postępujemy tak, a nie inaczej. Jest on dostępny w 37 językach. Test oferuje oparte na badaniach naukowych informacje o tendencjach typów osobowości. Otwiera drzwi do obiektywnej samoświadomości, pomagając nam dostrzec aspekty nas samych, które moglibyśmy poprawić i jak jeszcze lepiej wykorzystać nasze mocne strony. Może to zmniejszyć stres i pomóc nam w korzystaniu z korzystnych możliwości, dogadywaniu się z innymi i ogólnie w wykonywaniu naszej najlepszej pracy.



2.3. Samozarządzanie

Czym jest samozarządzanie i jakie jest jego znaczenie?

Zarządzanie sobą jest kolejnym elementem składowym inteligencji emocjonalnej

Samozarządzanie to samokontrola, kierowanie własnym nastrojem, zdolność do adaptacji i transformacji.

Zarządzanie nie jest tylko dla menedżerów, wszyscy zarządzamy w różnych sytuacjach. Samozarządzanie oznacza branie odpowiedzialności za własne działania i robienie wszystkiego najlepiej jak potrafimy. Chodzi o to, by być szefem samego siebie, a nie szefem zespołu czy firmy!

Umiejętności zarządzania sobą pozwalają nam zmaksymalizować naszą produktywność, poprawić wyniki w pracy i skutecznie osiągać cele zawodowe. Doskonalenie umiejętności zarządzania sobą może pomóc nam zwiększyć nasze szanse na zatrudnienie i lepiej zarządzać naszą ścieżką kariery.



Źródło: <https://cdn.pixabay.com>

Daniel Goleman i jego współautorzy definiują zarządzanie sobą za pomocą sześciu cech: samokontroli, przejrzystości, zdolności adaptacyjnych, osiągnięć, inicjatywy i optymizmu.

Robert Kelley w swojej książce "How to Be a STAR at Work" ("Jak zostać gwiazdą w pracy") poświęcił cały rozdział zarządzaniu sobą. Badania Kelley'a podkreślają następujące kluczowe elementy w zarządzaniu sobą:

- Podjęcie zobowiązania do uczenia się przez całe życie w celu wspierania zarówno celów organizacji, jak i naszych własnych celów
- Uczenie się, jak upewnić się, że nasze projekty wnoszą wartość dodaną do organizacji
- Rozwijanie naszych osobistych umiejętności produktywności, aby zarządzać zarówno naszym czasem, jak i naszymi zobowiązaniami
- Budowanie szerokich sieci kontaktów osobistych, które umożliwiają nam korzystanie z wiedzy specjalistycznej w organizacji i poza nią w przypadku złożonych problemów
- Gotowość do przyjmowania zmian i ponownego przemyślenia zarówno struktur organizacyjnych, jak i definicji pracy w miarę pojawiania się nowych możliwości.”¹

Umiejętności zarządzania sobą i jak je rozwijać

Definicja umiejętności zarządzania sobą odnosi się do naszych zdolności do kontrolowania naszych uczuć, emocji i działań. Odgrywają one decydującą rolę w naszym życiu osobistym i biznesowym.

Strona <https://www.businessphrases.net/self-management-skills/> oferuje bardzo intuicyjną darmową infografikę na temat umiejętności zarządzania sobą:

¹ <https://er.educause.edu/blogs/2015/9/power-to-the-people-why-self-management-is-important>

Samozarządzanie Umiejętności i wskazówki

Zarządzanie stresem

- Ciesz się swoim ciałem
- Ciesz się sobą, odpoczywaj tak regularnie, jak to możliwe
- wyjeżdżaj na wakacje i urlopy z ludźmi, których kochasz
- chodzić na spacerów na łono natury
- uprawiaj hobby



Samomotywacja

- znajdź i wypisz swoje motywy (potrzeby i pragnienia)
- znajdź różne źródła motywacji i inspiracji (muzyka, książki, zajęcia)
- myśleć ekspansywnie
- żyć w pełni chwilą obecną
- kochać, mieć duże marzenia
- marz często - każdego dnia
- pamiętaj, że nie ma rzeczy niemożliwych



Pewność siebie

- pozbądź się negatywnych myśli w swojej głowie
- myśl pozytywnie
- ciesz się z małych rzeczy
- nie zapomnij powiedzieć sobie, że jesteś mądry i inteligentny
- rozmawiaj z pozytywnymi ludźmi

Zarządzanie czasem i umiejętności organizacyjne

- Ustal priorytety swoich celów,
- stwórz harmonogram;
- sporządź listy zadań;
- zachowaj równowagę między pracą a odpoczynkiem;
- dziel duże zadania na mniejsze

Prowadzenie zdrowego trybu życia i stosowanie zrównoważonej diety

Zdrowe odżywianie i aktywność fizyczna są niezwykle ważne, jeśli chodzi o zwiększenie mocy umysłu i ciała.



3. ĆWICZENIA I QUIZY

3.1. Ćwiczenie 1

Aby zwiększyć swoją samoświadomość, powinieneś świadomie monitorować rzeczy, które robisz. Proszę, zrób listę wszystkiego, co robisz w ciągu dnia i zastanów się nad następującymi kwestiami:

Rzeczy, które dzisiaj zrobiłem	Dlaczego to robię: dla siebie, dla kogoś innego, jaki jest tego cel?	Czy jest to zgodne z moimi wartościami i przekonaniem? Czy robię to z niewłaściwych powodów? Czy pochtania to większość mojego czasu?	Jak się czuję w danym momencie? Jakiem są moje emocje? Czy jest to złość, smutek, strach, radość, miłość, zaskoczenie, obrzydzenie, wstyd?
.....			
.....			
.....			
.....			

3.2. Ćwiczenie 2

Określenie osobistych mocnych i słabych stron - Proszę, przemyśl i sprawdź wszystkie swoje mocne i słabe strony, tak jak siebie widzisz. Możesz pójść dalej z tym ćwiczeniem i zidentyfikować inne mocne i słabe strony, jak również możesz pomyśleć, jak możesz wykorzystać swoje mocne strony i jak możesz pracować nad swoimi słabościami i poprawić siebie.



Źródło: <https://cdn.pixabay.com>

Mocne strony	Moje mocne strony	Słabe strony	Moje słabości
Umiejętność zrozumienia punktu widzenia innych osób		Nie trzymaj się mojego planu	
Kreatywność		Niepewność	
Elastyczność		Samokrytyka	
Podejmowanie inicjatywy		Skrajnie introwertyczny	
Uczciwość		Skrajnie ekstrawertyczny	
Integralność		Zbyt szczegółowe podejście	
Ciągłe uczenie się		Zbyt wrażliwy	



Erasmus+

Mocne strony	Moje mocne strony	Słabe strony	Moje słabości
Samokontrola		Brak znajomości zagadnień finansowych	
Dobra komunikatywność		Nie radzi sobie z pisaniem raportów i listów	
Dobra umiejętność podejmowania decyzji		Lenistwo	
Rozwiązywanie problemów		Prokrastynacja	
Mówienie do rzeczy		Gadatliwy	
Odpowiedzialny		Łatwo traci wiarę w siebie	
Ambitny		Niechętny do pracy w pojedynkę	
Pracowity		Problemy z zarządzaniem czasem	
Dobrze zorganizowany		Czasami się demotywuje	
Cierpliwy		Przemyślenia	
Szanujący się		Defensywa	
Terminowy		Niechętny do zmian	
Koncentracja w każdej sytuacji		Konfrontacyjny	
Umiejętność samodzielnej pracy		Zaniedbywanie własnych potrzeb	
Dobry słuchacz		Niska samoocena	
Otwarty		Łatwo się poddaje	
Godny zaufania		Niepraktyczny	
Logiczny		Niezaangażowany	
Zorientowany na detale		Nieciekawny	
Dobry negocjator		Zły kontakt z opinią publiczną, zwłaszcza gdy rozmawia z nowymi ludźmi	
Chęć uczenia/ dzielenia się doświadczeniem i wiedzą		Niezdecydowany	
Przebaczenie		Niechętnie czytanie długich fragmentów	
Opiekuńczy		Agresywny	
.....		

3.3. Ćwiczenie 3

Kiedy czujesz się przytłoczony emocjami negatywnymi i zamierzasz zareagować, przejdź przez kolejne kroki, aż będziesz w stanie zareagować inaczej ¹.

¹ Adapted from "Emotional Intelligence" by Daniel Goleman





CZERWONY: 1. Zatrzymaj się, poczekaj, pomyśl zanim zaczniesz działać

ŻÓŁTY: 2. Nazwij problem, powiedz co czujesz

3. Wyznacz sobie pozytywny cel

4. Pomyśl o jak największej liczbie możliwych rozwiązań

5. Myśl o konsekwencjach

ZIELONY: 6. Idź do przodu i wypróbuj najlepszy plan



4. DALSZĄ LEKTURĄ I ROZWÓJ

- “A Theory of Objective Self Awareness”, Shelley Duval, Robert A. Wicklund - Academic Press, 1972
- “How to Be a STAR at Work: 9 Breakthrough Strategies You Need to Succeed”, Robert E. Kelley, (New York: Times Books, 1998)
- “The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership”, Caruso D. R., & Salovey P., (2004)
- <https://www.talentsmart.com/> - resources available in 25 languages
- <https://www.emotionalintelligencecourse.com/> -
- <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-scales/>
- <https://www.youthemployment.org.uk/young-professional-training/self-management-skills-young-professional/>
- <https://www.ihhp.com/meaning-of-emotional-intelligence?fbclid=IwAR1DLhCzIKbe7-3kyJHADk-PGInpoAwYEo5BtunCJ3S5gPtpxrMj-67FuM>
- <https://www.fastcompany.com/90469087/how-to-work-with-someone-who-isnt-emotionally-intelligent?fbclid=IwAR3sLmW8SzETPthXkzmHa7PKeeB02auijUbfu5V9aSX4q1zJtoAvyQ6AXQ>
- <https://markmanson.net/emotions/emotional-intelligence-skills?fbclid=IwAR1m39TGFrcpiq0KeioHVgVwKOo0eAmVCQdeM9HWftM5mAA0YUSaOBR0ces>
- https://hbr.org/2017/01/the-downsides-of-being-very-emotionally-intelligent?fbclid=IwAR0l2DahVqcrAQY3gyKiJGF0b0QqQzSLyK359p5Bp_DLyM9WLB5c_9SNy9k
- <https://www.iberdrola.com/talent/what-is-emotional-intelligence>
- <https://hbr.org/2017/01/the-downsides-of-being-very-emotionally-intelligent>



5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY

5.1. Ocena wstępna

Oceniaj każde stwierdzenie takim, jakim rzeczywiście jest, a nie takim, jakim myślisz, że powinno być¹.

		W ogóle nie 1	Rzadko 2	Czasami 3	Często 4	Bardzo często 5
1.	Potrafię rozpoznać swoje emocje, gdy ich doświadczam					
2.	Nie tracę panowania nad sobą, kiedy czuję się sfrustrowany					
3.	Ludzie mówili mi, że jestem dobrym słuchaczem.					
4.	Wiem, jak się uspokoić, kiedy czuję się niespokojny lub zdenerwowany					
5.	Lubię organizować grupy					
6.	Nie mam trudności z koncentrowaniem się na czymś w dłuższym okresie czasu					
7.	Nie uważam, że trudno mi iść dalej, kiedy czuję się sfrustrowany lub nieszczęśliwy					
8.	Znam swoje mocne i słabe strony					
9.	Nie uchylam się od prowadzenia rozmów i negocjacji					
10.	W moim odczuciu lubię swoją pracę					
11.	Zwracam się do ludzi o informacje zwrotne na temat tego, co robię dobrze i jak mogę się poprawić					
12.	Wyznaczam sobie długoterminowe cele i regularnie analizuję swoje postępy					
13.	Nie sprawia mi trudności odczytywanie emocji innych ludzi					
14.	Łatwo nawiązuję kontakt z innymi					
15.	Aktywnie słucham, kiedy ludzie mówią do mnie					
	łącznie na kolumnę					
	PUNKTACJA ŁĄCZNA					

¹ Adapted after <https://www.mindtools.com/pages/article/ei-quiz.htm>



Interpretacja punktów

Punktacja *Komentarz*

15-34	<p>Musisz popracować nad swoją inteligencją emocjonalną. Może się okazać, że czujesz się przytłoczony emocjami, zwłaszcza w stresujących sytuacjach; możesz też unikać konfliktów, ponieważ myślisz, że będą dla Ciebie przykre.</p> <p>Prawdopodobnie trudno jest Ci się uspokoić po tym, jak poczułeś się zdenerwowany i możesz mieć trudności z budowaniem silnych relacji w pracy.</p> <p>Nie martw się - istnieje wiele sposobów na rozwijanie inteligencji emocjonalnej.</p>
35-55	<p>Twój poziom inteligencji emocjonalnej jest... OK.</p> <p>Prawdopodobnie masz dobre relacje z niektórymi współpracownikami, ale z innymi może być Ci trudniej współpracować.</p> <p>Dobra wiadomość jest taka, że masz świetną okazję, aby znacznie poprawić swoje relacje w pracy.</p>
56-75	<p>Świetnie! Jesteś osobą inteligentną emocjonalnie. Masz świetne relacje i prawdopodobnie ludzie zwracają się do Ciebie po radę.</p> <p>Naukowcy odkryli, że osoby inteligentne emocjonalnie często mają duży potencjał przywódczy. Wykorzystaj ten potencjał, szukając możliwości dalszego doskonalenia się.</p>

5.2. Ocena końcowa

Zastanów się nad poniższymi stwierdzeniami i udziel swojej prawdziwej odpowiedzi.


Deklaracja do przemyślenia		NIE	Czasami	TAK	Jak można to poprawić?
1.	Dobrze radzę sobie z określeniem, jak się czuję				
2.	Doskonale wiem, czy jestem szczęśliwy, czy nie				
3.	Dostrzegam, kiedy jestem zły, smutny, znudzony itp.				
4.	Posiadam dobrą umiejętność rozpoznawania u siebie wahań emocjonalnych				
5.	Znam powody, dla których mam pewne uczucia				
6.	Łatwo znajduję właściwe słowa, aby wyrazić swoje uczucia				
7.	Doskonale potrafię określić, jak się czuję				



Erasmus+

Deklaracja do przemyślenia		NIE	Czasami	TAK	Jak można to poprawić?
8.	Potrafię rozpoznać, jak inni się czują lub mogą się czuć				
9.	Umiem dobrze rozpoznać, czy inni są szczęśliwi, czy nie				
10.	Posiadam umiejętność rozpoznawania wahań emocjonalnych u innych				
11.	Jestem wrażliwy na uczucia i emocje innych osób				
12.	Jestem w stanie zauważyć, kiedy inni są źli, smutni, znudzeni itp.				
13.	Dostrzegam emocje ludzi wokół mnie				
14.	Udaje mi się powstrzymać emocje przed przejęciem kontroli				
15.	Potrafię kontrolować swój temperament, aby racjonalnie radzić sobie z trudnościami				
16.	Umiem kontrolować swoje emocje				
17.	Potrafię się szybko uspokoić, gdy jestem bardzo zły lub zdenerwowany				
18.	Łatwo reaguję na nieoczekiwane zdarzenia, kiedy jestem "zaskoczony".				
19.	Posiadam zdolność samoregulacji swojego zachowania nawet w bardzo trudnych okolicznościach				
20.	Umiejętność pracy z emocjami wpływa na moją wydajność				
21.	Pozytywne emocje zachęcają mnie do kontynuowania tego, co robię				
22.	Po niepowodzeniu negatywne emocje powodują, że przestaję się starać				





1.2. Świadomość społeczna, zarządzanie społeczne, planowanie działań

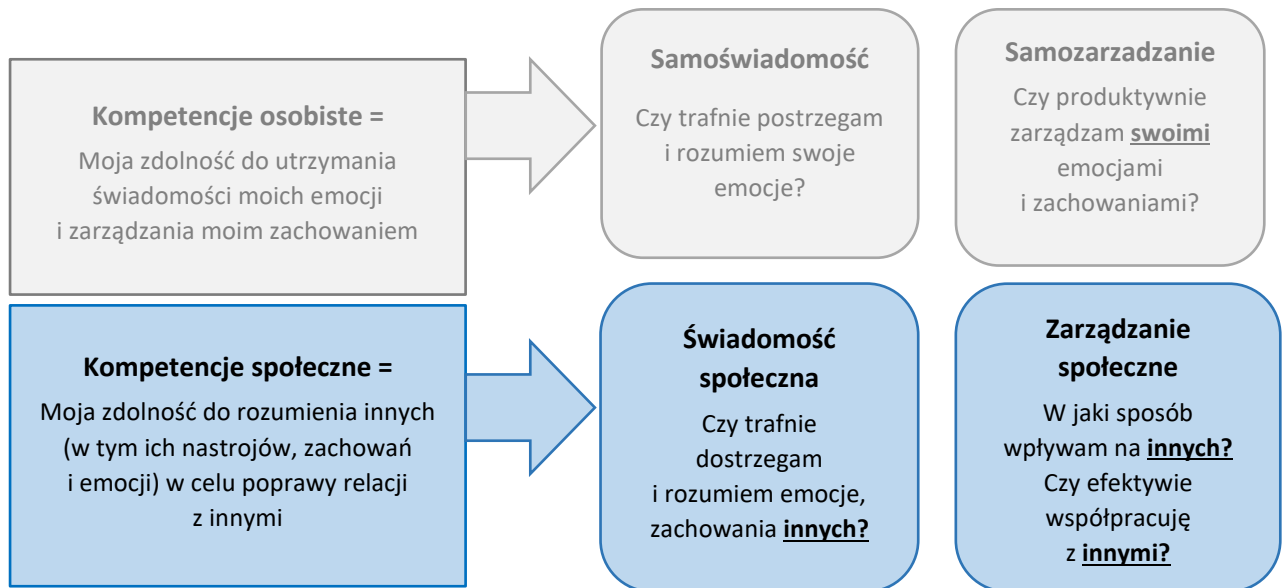


1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Cel modułu

Celem modułu jest przedstawienie części kompetencji i umiejętności Inteligencji Emocjonalnej związanych z jej aspektami społecznymi. Kompetencje Społeczne, które nasza grupa docelowa musi rozwinąć, aby poprawić swoją pozycję na rynku pracy. Jednocześnie ułatwi to edukatorom dorosłych w ich codziennych wysiłkach mających na celu kształcenie populacji docelowej w wymaganych dziedzinach.

Jak wspomniano w module 1.1, istnieją dwie kluczowe kompetencje w EI: Osobistą i Społeczną, a każda z nich posiada 2 podstawowe umiejętności / aspekty.



Podążając za definicjami Golemana, kompetencje społeczne są analizowane w następujących obszarach.

- Świadomość społeczna (co musimy **wiedzieć** – rozumienie, co widzimy). Dla tej Kompetencji będziemy się odwoływać do:
 - Empatia
 - Świadomość organizacyjna
 - Orientacja na usługi
- Zarządzanie relacjami społecznymi (co musimy **zrobić** - działania, zmiana zachowań). Dla tej Kompetencji będziemy odwoływać się do:
 - Wywieranie wpływu i przywódctwo
 - Zarządzanie konfliktami
 - Rozwijanie innych
 - Obligacje budowlane
 - Komunikacja
 - Praca zespołowa i współpraca
 - Katalizator zmian

1.2. Cele nauczania

- A. Zrozumienie znaczenia Kompetencji Społecznych w Inteligencji Emocjonalnej

- B. Zrozumienie roli empatii w środowisku pracy
- C. Nauczenie się podstawowych Technik zwiększających empatię w naszej grupie
- D. Podanie przykładów empatycznych pracowników naszej grupy docelowej
- E. Zrozumienie, w jaki sposób świadomość organizacyjna może odnosić się do naszej grupy docelowej
- F. Podawanie przykładów planowania działań w celu poprawy kompetencji w zakresie działania EI

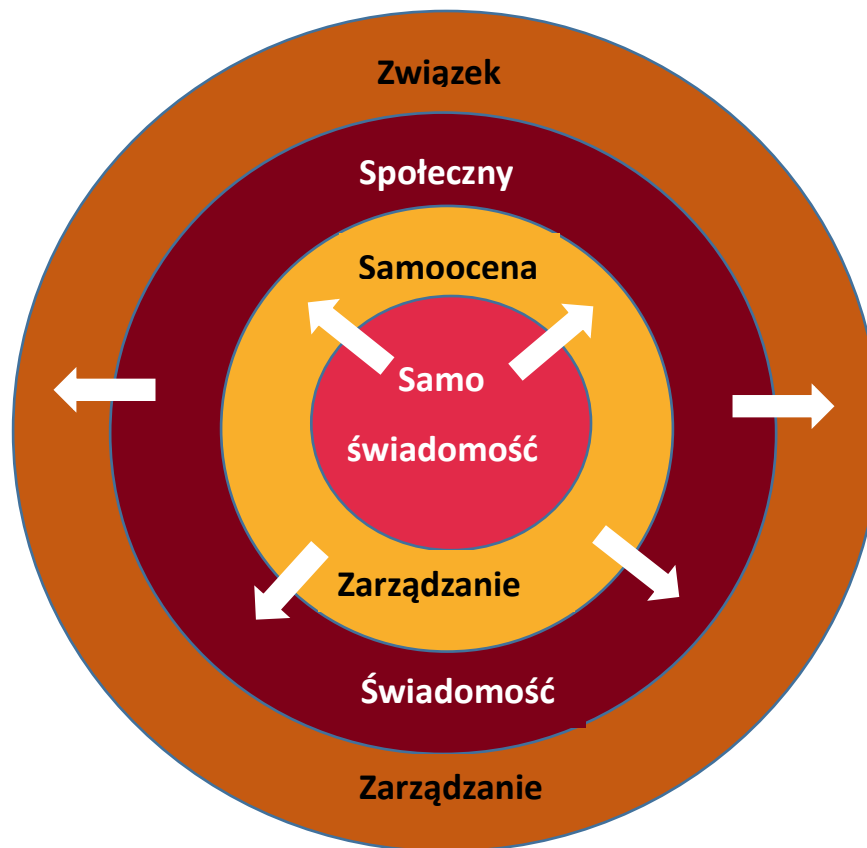
Kompetencje: Przyjmowanie perspektywy innych, wykazywanie empatii i współczucia, rozwijanie pozytywnych relacji, ćwiczenie współpracy i pracy zespołowej.

2. PODSTAWY TEORETYCZNE

Istnieje obszerna literatura dotycząca Inteligencji Emocjonalnej, która w dzisiejszych czasach dostępna jest w różnych formach, a także istnieją różne punkty widzenia na tę kwestię, niektóre bardziej akademickie, a inne bardziej związane z biznesem. W części poświęconej temu zagadnieniu, znajdującej się na końcu tego modułu, przedstawiamy kilka pomysłów na dalszą lekturę skierowaną do nauczycieli i ogólnie do profesjonalistów zajmujących się pomocą grupom marginalizowanym. Jeśli chodzi o grupę docelową tego projektu, postaramy się również przedstawić kilka pomysłów na podejście do tematu w sposób, który jest prawdopodobnie bliższy i bardziej odpowiedni dla nich.

W tej perspektywie znaleźliśmy sposób, doświadczony Counsellor William G DeFoore PhD mówi o EI interesjąco o osobach przy pierwszym kontakcie na temat o niskich kwalifikacjach. On nazywa to "Emotional Intelligence Circle of trust¹".

¹ <https://www.goodfinding.com/circle-of-trust.html>



1. Zaczyna się od **świadomości**. Zdrowie i jakość związków zależą od głębokości i dokładności samoświadomości. A samoświadomość jest niezbędna do zaufania sobie, które jest niezbędne do zaufania innym.
2. Samoświadomość jest prawie bezużyteczna bez **zarządzania sobą**. Na przykład, wielu alkoholików wie, że mają problem z piciem, ale nie mają samokontroli, aby kontrolować swoje wzorce picia.
3. Następnie przychodzi **świadomość społeczną**, która bezwzględnie wymaga samoświadomości i zarządza sobą. Nasze spojrzenie na innych – nasza świadomość społeczna – jest tak naprawdę postrzegana przez filtr naszej samoświadomości i naszej zdolności do zarządzania sobą.
4. I w końcu, nasz **związek zarządzanie** umiejętnościami, lub masz tworzyć i utrzymywać trwałe, satysfakcjonujące związki, całkowicie zależące od naszej samoświadomości, zarządzania i społecznej świadomości.

2.1. Świadomość społeczna

Świadomość społeczna to zdolność do przyjmowania perspektywy i empatii wobec innych. Powinna być budowana począwszy od środowiska rodzinnego i rozwijać się przez lata, gdy rozpoczynamy naukę, gdzie spotykamy innych z różnych środowisk i kultur, musimy zrozumieć społeczne i etyczne normy zachowania. Świadomość społeczna jest kluczowym elementem odpowiedniego zachowania w klasie, które przyczynia się do stworzenia środowiska sprzyjającego nauce. Świadomość społeczna ma również kluczowe znaczenie w dorosłym życiu po zakończeniu edukacji. Jeśli chodzi o miejsce pracy, uznano, że jest ważnym czynnikiem sukcesu pracowników. Jedno z ostatnich badań pracodawców przeprowadzonych przez Partnership for 21st Century Skills (Partnerstwo na rzecz Umiejętności XXI wieku) wykazało, że cztery z pięciu najważniejszych umiejętności absolwentów szkół



Erasmus+

średnich rozpoczynających pracę są związane ze świadomością społeczną: profesjonalizm, współpraca, komunikacja i odpowiedzialność społeczna. Ogólnie rzecz biorąc, w każdej sytuacji, czy to zawodowej, czy osobistej, sukces i dobre samopoczucie w dużej mierze zależą od tego, jak radzimy sobie z ludźmi i jak się z nimi komunikujemy. A to koncentruje się wokół umiejętności i kompetencji, które budują solidną świadomość społeczną.

Czym jest empatia

Zrozumienie innych (ich emocji, ich perspektywy). Nauka „czytania” poprzez aktywne słuchanie tego, co mówią inni (zarówno ich słowa, jak i sygnały niewerbalne). Okazywanie zrozumienia i docenienia poglądów lub problemów innych osób. Koncentracja na osiągnięciu celu. Zrozumienie, gdzie zaczynają się i kończą granice emocjonalne.

Empatia to nie tylko podstawowa kompetencja w dziedzinie świadomości społecznej, ale także rdzeń w domenie zarządzania relacjami, jaką jest inteligencja emocjonalna, podstawa bardziej złożonych umiejętności zarządzania relacjami, w tym wpływania na innych ludzi lub wywierania pozytywnego wpływu, mentorowania innych ludzi, zarządzania konfliktem inspirując ich jako lidera i pracę zespołową.

W miejscu pracy łatwo jest wskazać przypadki, w których brakuje kompetencji empatii. „Klasycznym” przykładem jest genialny analityk systemowy firmy technologicznej, która potrafi rozwiązać najtrudniejsze problemy, ale nie da się porozumieć z ludźmi bez obrażania ich. Dlatego łatwo zrozumieć, że empatia jest ważna dla efektywnej pracy z innymi ludźmi, zwłaszcza w sprzedaży i zarządzaniu klientami, w zespołach i na stanowiskach kierowniczych.

Empatyczni liderzy i menedżerowie dobrze dogadują się z ludźmi z bardzo różnych środowisk i kultur i mogą wyrażać swoje pomysły w sposób zrozumiały dla drugiej osoby. Na przykład radzą sobie lepiej w zadaniach zagranicznych, ponieważ mogą szybko przyswoić niewypowiedziane normy zachowania i wzorce mentalne tej kultury. Kadra kierownicza o dużej empatii lepiej utrzymuje zaangażowanie pracowników, a pracownicy z empatią zapewniają klientom najlepsze doświadczenia. Odpowiednie badania przeprowadzone w Center for Creative Leadership wykazały, że empatia przewiduje lepszą wydajność pracy dla menedżerów i liderów.

Ale empatia wykracza daleko poza życie zawodowe. Wspieranie empatii jest ważne, ponieważ pomaga rozwiązywać konflikty i poprawiać wzajemne więzi. Ponadto prowadzi do szerszej świadomości i większej otwartości na nowe spostrzeżenia.

Potwierdza to literatura, ponieważ badania wykazały, że bycie empatycznym wobec siebie i słuchanie się nawzajem prowadzi do rozwiązywania konfliktów i większego związku między jednostkami (Davis i Oathout, 1987; Long, Angera, Carter, Nakamoto i Kalso, 1999) . Co więcej, empatia prowadzi do szerszej świadomości (Rogers, 1982).

Wreszcie literatura potwierdza, że rozwijanie empatii jest ważne, ponieważ ogranicza nękanie, uprzedzenia i rasizm oraz zwiększa wolę jednostek, by pomagać innym w potrzebie (Dixon, 2011; Gordon, 2012; Davis, 1980; Eisenberg i Miller, 1987). Krótko mówiąc, empatia jest budulcem lepszego społeczeństwa.

Trzy etapy, przez które rozwija się Empatia i jej granice

"Empatia poznawcza - to zdolność do poznania tego, co czują i myślą inni ludzie. Używanie samej empatii poznawczej może spowodować, że człowiek staje się oderwany, zimny i okazuje obojętność



Erasmus+

zamiast troski, ponieważ stara się zrozumieć sytuację innej osoby bez uwewnętrzniania własnych emocji. Jako zdolność w większości racjonalna, intelektualna i emocjonalnie neutralna oznacza, że niektórzy ludzie mogą jej używać do negatywnych celów (do manipulowania ludźmi, którzy są emocjonalnie wrażliwi).

"Emocjonalna empatia" - jest zdolnością do fizycznego odczuwania tego, co czują inni, do tworzenia echa stanu innych wewnątrz naszych umysłów. Ponownie, sama empatia emocjonalna może prowadzić do niezdolności do zarządzania własnymi emocjami, powodować wyczerpanie psychiczne i wielokrotnie paraliżować nas tak, że nie jesteśmy w stanie działać.

"Współczująca empatia" - jest zdolnością nie tylko do zrozumienia trudnej sytuacji danej osoby i współodczuwania z nią, ale także do przejścia do działania i pomocy, która przyniesie pewnego rodzaju ulgę, komfort lub pewność, że sprawy przybiorą lepszy obrót. Podobnie jak wcześniej, sama empatia współczucia może prowadzić do poczucia winy lub negatywnego spojrzenia na siebie, jeśli nie jest się w stanie pomóc osobie w trudnej sytuacji.



https://sizzo.xyz/photo_84360538_support-of-colleague.html

Przykład pracowników empatycznych w naszej grupie docelowej

Ponieważ musimy skupić się na grupie docelowej JIMINY (i nie tylko do menedżerów i kadry kierowniczej). Zastanówmy się, w jakich branżach łatwiej jest znaleźć pracę pracownikom o niskich kwalifikacjach i marginalizowanym oraz oceńmy, czy EI, a zwłaszcza Empatia, może odegrać w tym rolę. Nasze badania potwierdzają, że przemysł hotelarski jest jednym z takich przypadków.

W tej branży opracowano wiele narzędzi do pomiaru jakości, ale to, co obecnie wyłania się np. w sektorze hotelarskim, to emocjonalny aspekt opinii gości. Podczas gdy aspekty takie jak standardowa (nie zmieniająca się) obsługa, dobra jakość i czystość produktu mają zawsze pozytywny i skumulowany wpływ, to pracownicy są prawdziwym czynnikiem wyróżniającym dla hotelu; są oni w najlepszej pozycji do kształtowania i wpływania na emocje gości, a tym samym do podejmowania decyzji takich jak powrót do hotelu i polecenie go.

Podejście polegające na tym, że pracownicy pytają swoich gości "jak się czujesz?" może nie wydawać się zbyt ukierunkowane lub odpowiednie w wielu branżach, ale w hotelarstwie jest to bardzo ważne.



Erasmus+

Dlatego tak ważne jest, aby nie przeoczyć inteligencji emocjonalnej zarówno pracowników, jak i gości. Jest ona napędzana przez potrzebę bycia zrozumianym. Istoty ludzkie mają ukryte pragnienie bycia zrozumianym i na tym właśnie polega empatia. Jeżeli goście hotelowi czują się konsekwentnie rozumiani, to jest już całkiem prawdopodobne, że obiekt wyprzedzi swoją konkurencję.

Jak więc hotel może czerpać korzyści z emocjonalnie spełnionych gości i pracowników? Jak zobaczymy w dalszej części tego dokumentu, aktywne słuchanie i obserwacja są głównymi technikami. Jest zrozumiałe, że w gorączce pracowniczej obsługi instynktem pracowników może być po prostu "wykonać zadanie", ale chociaż mogą nie mieć czasu na zatrzymanie się, powinni podjąć świadomy wysiłek, aby zatrzymać się, spojrzeć i wysłuchać każdego gościa z osobna. Brak słuchania może być jedną z największych przyczyn błędów w obsłudze i głównym źródłem frustracji gości. Ponadto, nie patrząc, można przegapić okazje do wychwycenia wskazówek, które pozwoliłyby personelowi na zapewnienie spersonalizowanej obsługi. Obserwacje te nie odnoszą się wyłącznie do menedżerów hotelowych, wyróżnionych szefów kuchni lub tylko recepcjonistów. Każdy pojedynczy pracownik, który komunikuje się z gościem może wpłynąć na jego doświadczenie, dlatego też wszystkie firmy w tym sektorze zapewniają ukierunkowane szkolenia w zakresie wymaganych umiejętności miękkich, które są głównie związane z EI i empatią.



[autorstwa Andrea Piacquadio on pexels.com](https://www.pexels.com/photo/hotel-employee-holding-linens-1000000000/)

Kluczowe techniki zwiększające empatię

Początkowo możemy mieć trudności z okazywaniem empatii lub czuć, że nie jesteśmy w stanie tego zrobić, ale istnieją techniki i szkolenia, które nam w tym pomogą. Aby skutecznie używać empatii, musimy odłożyć na bok nasz własny punkt widzenia i spojrzeć na sprawy z perspektywy drugiej osoby, a następnie rozpoznać zachowanie, które początkowo wydaje się niezręczne, jako zwykłą reakcję opartą na wcześniejszej wiedzy i doświadczeniach danej osoby. W odniesieniu do naszej grupy docelowej i w celu poprawy rozumienia innych, co jest podstawą empatii, skupimy się na poświęceniu pełnej uwagi podczas słuchania, odczytywaniu emocji poprzez obserwację mowy, ciała i twarzy oraz zadawaniu pytań.

Słuchanie

Znany cytat o słuchaniu od eksperta Dr Stephen R. Covey jest "Większość ludzi nie słucha z zamiarem zrozumienia; słuchają z zamiarem odpowiedzi". Podaje on również kategoryzację słuchania na następujących pięciu poziomach:

1. Ignorowanie - nie słuchanie w ogóle



Erasmus+

2. Udawanie słuchania - nie słuchanie, ale okazjonalne mówienie "mmhm" lub "ok".
3. Słuchanie selektywne - słyszenie tylko części tego, co ktoś mówi.
4. Uważne słuchanie - może wykorzystywać naśladowanie i parafrazowanie, ale ten rodzaj słuchania jest postrzegany z naszego punktu odniesienia.
5. Słuchanie empatyczne - próba odczytania i zrozumienia emocji innych osób - słuchanie, aby zrozumieć

Wiele osób dociera do poziomu 3 i w konsekwencji przedwcześnie decyduje, co druga osoba ma na myśli, zanim skończy się komunikować.

Niektóre proponowane kroki/techniki, które pomogą nam osiągnąć poziomy 4 i 5 są następujące.

Krok 1: Musimy skoncentrować się na tym, aby nie mówić, podczas gdy druga osoba mówi. Musimy być pewni, że zwracamy uwagę i patrzymy bezpośrednio na rozmówcę.

Krok 2: Stwierdzono, że wielozadaniowość tak naprawdę nie działa, więc jeśli ktoś do nas mówi, musimy odłożyć telefon, odwrócić się od monitora komputera i po prostu słuchać.

Krok 3: Chodzi o to, aby słuchać drugiej osoby, kiedy mówi, zamiast przygotowywać naszą odpowiedź.

Krok 4: Zwracamy uwagę na to, jak dana osoba się zachowuje.

Krok 6: Musimy być świadomi języka ciała drugiej osoby.

Krok 7: Dajemy drugiej osobie znać, że słuchamy. Na przykład poprzez potrząśnięcie głową.

Krok 8: Kiedy druga osoba przestaje mówić, staramy się sparafrazować lub przetłumaczyć to, co powiedziała. Odzwierciedlamy to, co wydaje nam się, że usłyszeliśmy. Ta technika pomaga upewnić się, czy nastąpiło jasne zrozumienie.

Krok 9: Próbujemy rozpoznać uczucia danej osoby. Na przykład: "brzmisz na zdenerwowanego" lub "wydajesz się być zdenerwowany" itp.



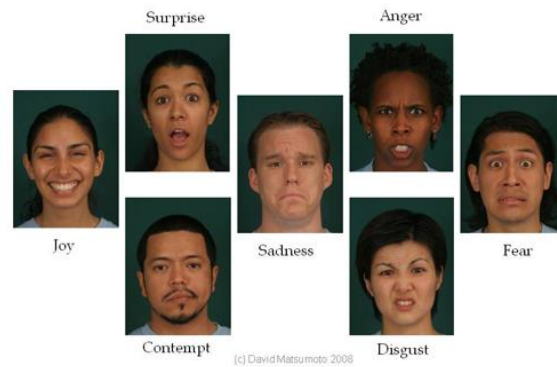
<https://unsplash.com/photos/lp1AKIUV3yo>



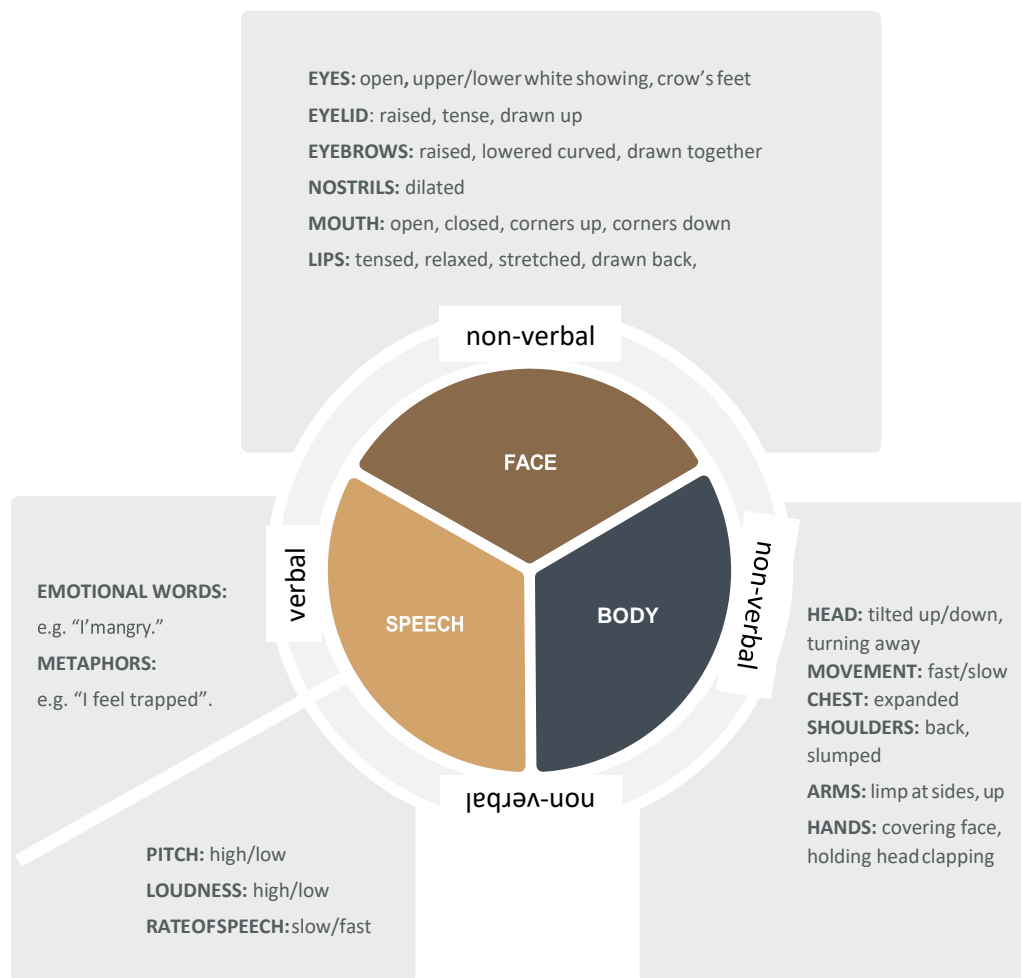
Erasmus+

Rozszyfrowywanie emocji

Ocena i rozpoznawanie emocji u innych odnosi się do zdolności postrzegania i rozumienia emocji ludzi wokół nas. Wczesniejsze badania [jak Friesen (1972)] dostarczyły mocnych dowodów na uniwersalność mimicznych ekspresji siedmiu emocji - gniewu, pogardy, obrzydzenia, strachu, radości, smutku i zaskoczenia, choć istnieją różnice kulturowe.¹



Umiejętność dokładnego odczytywania ekspresji emocjonalnej odgrywa kluczową rolę w interakcjach społecznych (Kilts, Egan, Gideon, Ely, & Hoffman, 2003), ponieważ ułatwia właściwe reagowanie i tworzenie więzi (Isaacowitz et al., 2007). Istnieją różne sposoby "odczytywania" emocji innych ludzi, w tym zwracanie uwagi na mowę (tj. infekcje głosowe, ton głosu, użycie słów) oraz ruchy ciała i mimikę twarzy. [by Positive Psychology Program B.V]



Odkodowanie emocji poprzez rozszyfrowanie trzech różnych form ekspresji emocjonalnej

¹ <https://www.apa.org/science/about/psa/2011/05/facial-expressions>



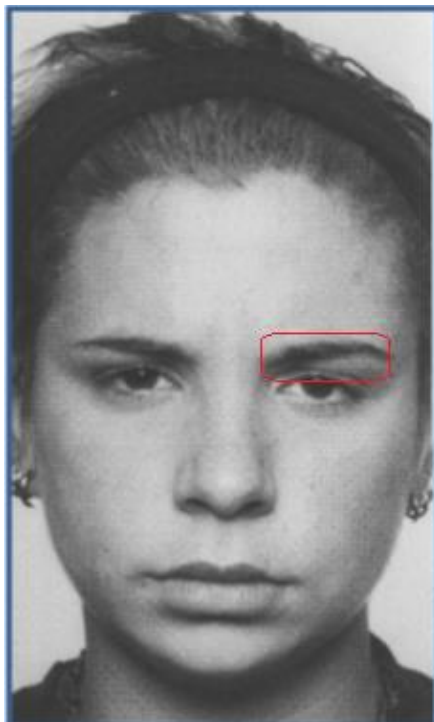
Mimika twarzy

Twarz jest dynamicznym obrazem, na którym ludzie prezentują swoje stany emocjonalne i z którego odczytują stany emocjonalne innych osób (np. Willis & Todorov, 2006). Kiedy pojawia się pojedyncza emocja, a jednostka nie próbuje jej modyfikować ani ukrywać, ekspresja twarzy trwa zazwyczaj od 0,5 do 4 sekund i obejmuje całą twarz (Ekman, 2003). Ekspresje te określane są mianem makroekspresji; mają one miejsce, gdy ludzie nie starają się ukryć swoich emocji. Makroekspresje często występują, gdy ludzie są sami oraz w towarzystwie bliskich osób (np. rodziny, przyjaciół). Makroekspresje są stosunkowo łatwe do wykrycia. Z kolei mikroekspresje to ekspresje, które zachodzą w ułamku sekundy, czasem nawet w 1/30 sekundy. Ze względu na ich szybkość, są trudniejsze do wykrycia. Mikroekspresja może mieć miejsce, gdy jednostka stara się ukryć swoje emocje. Starając się kontrolować ekspresję emocjonalną, jednostka nie potrafi ukryć natychmiastowej (niekontrolowanej) reakcji twarzy, powodując szybki, przelotny wyciek mikroekspresji. Na przykład osoba, która stara się ukryć złość, gdy jej przełożony rzuca kąśliwą uwagę, może na krótko mocno zacisnąć wargi (natychmiastowa reakcja), ale szybko ukryć tę reakcję, uśmiechając się. Istnienie mikroekspresji opiera się na hipotezie, że czynności twarzy, które nie mogą być kontrolowane dobrowolnie, mogą być wytwarzane mimowolnie, nawet jeśli dana osoba stara się kontrolować swoją ekspresję. Badania Portera i ten Brinke (2008) wykazały, że mikroekspresja pojawia się, gdy uczestnicy próbują oszukiwać w kwestii swojej ekspresji emocjonalnej. Mikroekspresja może być również oznaką szybko przetwarzanych, ale nieukrywanych stanów emocjonalnych.

Wskazówki z twarzy mogą być bogatym źródłem informacji o emocjach, jakie przeżywa inna osoba. Oto kilka obszarów twarzy, które można obserwować i rzeczy, których można się z nich dowiedzieć o danej osobie:

- Oczy. Stopień, w jakim ludzie utrzymują kontakt wzrokowy, może wskazywać, jak bardzo wierzą w to, co mówią. Na przykład, ktoś, kto ciągle przerywa kontakt wzrokowy, może wskazywać na to, że jest lekko zaniepokojony lub coś ukrywa. Dla porównania, ktoś, kto utrzymuje stały wzrok, patrząc bezpośrednio na ciebie bez odwracania wzroku, prawdopodobnie czuje się pewny siebie i jest przekonany o własnej wartości.
- Usta. Ułożenie ust może wskazywać na to, jak ludzie się czują. Osoba, która jest szczęśliwa prawdopodobnie będzie się uśmiechać, być może z widocznymi zębami. Z drugiej strony, cienkie jak ołówek usta, grymas, mogą wskazywać na złość lub dyskomfort.
- Czoło. Czoło może również zdradzić, jak dana osoba się czuje. Zmarszczone czoło może wskazywać na zmieszanie lub zakłopotanie; spocone czoło może być oznaką niepokoju; uniesione czoło może wskazywać na uczucie zaskoczenia lub zachwyty.
- Brwi. Pozycja brwi może również dostarczyć wskazówek na temat tego, jak dana osoba się czuje. Opuszczone brwi mogą sygnalizować oszustwo lub niezadowolenie; podniesione brwi mogą sygnalizować zaskoczenie lub pytanie; szybkie poruszanie brwiami w górę i w dół może być częścią powitania lub gestu powitalnego. Poniżej podajemy trzy przykłady z książki: 'Emotions Revealed' z książki Paula Ekmana (2003).





Zdenerwowany, nieszczęśliwy, zakłopotany itd. To są wszystkie możliwości. Wszystkie one odnoszą się do tematu gniewu związanego z przeszkodą na drodze do celu. Może to być nawet bardzo kontrolowany gniew. Opuszczone, napięte powieki i spuszczone brwi sygnalizują złość.



Zaskoczenie lub strach, albo po prostu skupiona uwaga. Trudno być pewnym, gdy wskazówka ogranicza się tylko do uniesionych górnych powiek. Jeśli jest to zaskoczenie lub strach, byłyby to albo lekko odczuwalne, albo silnie kontrolowane, silniejsze uczucia.





3

Pogarda, lekceważenie czy zadowolenie - zaciśnięcie jednego kącika ust na tym zdjęciu sygnalizuje ten zestaw powiązanych emocji.

Wyrazy ciała

Istnieją dowody wskazujące na to, że liczne emocje, w tym duma, wstyd, gniew, strach i obrzydzenie (np. de Gelder & van den Stock, 2011; Keltner, 1995; Tracy, Robins, & Schriber, 2009) mogą być dokładnie rozszyfrowane na podstawie niewerbalnych gestów ciała. Duma, na przykład, jest zazwyczaj sygnalizowana przez rozszerzoną klatkę piersiową, pochyloną ku górze głowę i ramiona akimbo - albo rozłożone na boki z rękami na biodrach, albo uniesione nad głowę z dłońmi w pięściach (Tracy & Matsumoto, 2008; Tracy & Robins, 2004). Wcześniejsze badania zidentyfikowały spójną ekspresję cielesną dla emocji, radości i szczęścia, dumy, wstydu i zażenowania, strachu, złości, obrzydzenia i smutku (przegląd: Witkower i Tracy, 2018). Jest prawdopodobne, że cielesna ekspresja emocji jest uniwersalna, ponieważ badania wykazały uogólnienie w odniesieniu do różnych ras i odmiennych kultur (Edelmann i in., 1989; Haidt i Keltner, 1999; Tracy i Robins, 2008).

Przemówienie

Ludzie używają setek, jeśli nie tysięcy terminów, aby wyrazić stany emocjonalne. W niektórych przypadkach, słowa, które są używane, wskazują bezpośrednio na emocje, których doświadczamy. Na przykład, doświadczenie strachu może być wyrażone poprzez powiedzenie "boję się". W innych przypadkach używa się wyrażeń przenośnych, tak więc zamiast dosłownego nazywania stanu emocjonalnego, w którym się znajdujemy, polegamy na metaforach lub analogiach, aby wyrazić swoje subiektywne doświadczenie. W języku angielskim istnieją setki wyrażeń językowych powszechnie używanych do mówienia o emocjach. Na przykład: "drzeć jak liść", "czuć się jak w pułapce" czy "stoczyć się na dno". Oczywiście, aby dokładnie rozszyfrować emocje z języka, trzeba znać znaczenie słów lub wyrażeń używanych do komunikowania emocji. Oczywiście, rozszyfrowanie emocji w języku obcym jest trudniejsze niż w języku ojczystym. Oprócz informacji werbalnych w mowie, emocje są również wyrażane przez niewerbalne cechy mowy, takie jak wysokość, głośność i tempo mówienia.



Erasmus+

Te trzy cechy ekspresji emocjonalnej (mimika, ciało i mowa) działają razem, a nie w oderwaniu od siebie. Na przykład, koncentrowanie się tylko na słowach w celu zdekodowania emocji innej osoby jest mało prawdopodobne, aby było dokładne, biorąc pod uwagę, że niewerbalne wskazówki modyfikują, zwiększają, ilustrują, akcentują i zaprzeczają słowom, którym towarzyszą. Poniższa tabela pokazuje dwa przykłady integracji mimiki i ekspresji ciała, które są niezbędne do uchwycenia pełnej istoty emocji.

Emocje	Ciało	Mowa	Twarz
Radość	<ul style="list-style-type: none"> • głowa odchylona do góry • klatka piersiowa na zewnątrz • ręce na zewnątrz • ruch w górę • szybki i energiczny ruch • podskoki 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększone nachylenie • zwiększona głośność • zwiększone tempo mowy 	<ul style="list-style-type: none"> • kąciki ust są cofnięte i uniesione • odsłonięte zęby • uniesione policzki • kurze łapki przy zewnętrznych kącikach oczu
Gniew	<ul style="list-style-type: none"> • głowa przechylona w dół • ramiona do przodu • zaciśnięta pięść • ruch z uderzeniem • przechył w przód • tupanie • szybkie ruchy 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększone nachylenie • zwiększona głośność • zwiększone tempo mowy 	<ul style="list-style-type: none"> • napięta dolna powieka • wybałuszone oczy • mocno przyciśnięte usta • kąciki ust w dół • spuchnięte nozdrza • wystająca dolna szczęka
Emocje	Ciało	Mowa	Twarz
Radość	<ul style="list-style-type: none"> • głowa odchylona do góry • klatka piersiowa na zewnątrz • ręce na zewnątrz • ruch w górę • szybki i energiczny ruch • Skoki 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększone nachylenie • zwiększona głośność • zwiększone tempo mowy 	<ul style="list-style-type: none"> • kąciki ust są cofnięte i uniesione • odsłonięte zęby • uniesione policzki • kurze łapki przy zewnętrznych kącikach oczu



Gniew	<ul style="list-style-type: none"> • głowa przechylona w dół • ramiona do przodu • zaciśnięta pięść • ruch z uderzeniem • przechył w przód • tupanie • szybkie ruchy 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększone nachylenie • zwiększona głośność • zwiększone tempo mowy 	<ul style="list-style-type: none"> • napięta dolna powieka • wybałuszone oczy • mocno przyciśnięte usta • kąćki ust w dół • spuchnięte nozdrza • wystająca dolna szczęka
-------	---	---	--

Zadawanie pytań

Podstawową kategoryzacją są pytania otwarte i zamknięte

Pytanie zamknięte zazwyczaj otrzymuje jedno słowo lub bardzo krótką, rzeczową odpowiedź np. "Tak" lub "Nie". Pytania otwarte wywołują dłuższe odpowiedzi. Zazwyczaj zaczynają się od słów: co, dlaczego, jak. Pytanie otwarte pyta respondenta o jego wiedzę, opinię lub odczucia. Z tego wynika, że kiedy chcemy rozwijać empatię przede wszystkim poprzez zrozumienie innych, dobrze jest używać pytań otwartych, bez uprzedzeń i osądzania.

Pytania otwarte są dobre do opisanie okoliczności w sposób bardziej szczegółowy, do rozwinięcia otwartej rozmowy i do poznania opinii lub problemów drugiej osoby. Pytania zamknięte możemy następnie wykorzystać do sprawdzenia naszego zrozumienia i zakończenia dyskusji lub podjęcia decyzji.

Świadomość organizacyjna

Daniel Goleman opisuje ją w swojej książce "Organizational Awareness: A Primer" jako umiejętność zrozumienia przesłanek stojących za organizacją i jej strukturą. Wiedzieć, jak załatwiać sprawy wewnątrz organizacji - formalnie i nieformalnie. Zrozumienie zarówno organizacji klienta, jak i dostawcy. Działanie z myślą o najlepszym interesie klienta.

Świadomość organizacyjna oznacza umiejętność odczytywania prądów emocjonalnych grupy i relacji władzy, a także identyfikowania osób wywierających wpływ, sieci i dynamiki wewnątrz organizacji.

Liderzy, którzy potrafią rozpoznawać możliwości nawiązywania kontaktów i odczytywać kluczowe relacje władzy, są lepiej przygotowani do radzenia sobie z wymaganiami związanymi z przywództwem. Tacy liderzy nie tylko rozumieją siły działające w organizacji, ale również wartości przewodnie i niewypowiedziane zasady, które funkcjonują wśród ludzi. Osoby posiadające kompetencje w zakresie świadomości organizacyjnej potrafią wyczuć sieci powiązań międzyludzkich, dzięki którym funkcjonuje organizacja, i wiedzą, jak znaleźć właściwą osobę do podejmowania kluczowych decyzji oraz jak stworzyć koalicję, aby coś osiągnąć.

Jednym z przykładów braku świadomości organizacyjnej jest sytuacja, w której cel działalności firmy (deklaracja misji) nie jest powiązany ze sposobem, w jaki ludzie działają na co dzień w organizacji. Liderzy i zewnętrznymi konsultanci, którzy przygotowali tę deklarację, w oczywisty sposób nie wywiązują się ze swoich obowiązków, aby upewnić się, że działania firmy są zgodne z jej misją.

Naukowcy z Rotman School of Management Uniwersytetu w Toronto odkryli, że pozycja potencjalnego twórcy zmian w hierarchii firmy ma mniejsze znaczenie niż jego umiejętność odczytywania i mobilizowania nieformalnych sieci potrzebnych do wprowadzenia zmian.

Efekt radarowy

Kate Leto (konsultant projektowania organizacyjnego) daje dobry przykład niskiej rangi osoby, która uosabia Świadomość Organizacyjną. Jest to fikcyjna postać z serialu telewizyjnego M*A*S*H: Walter "Radar" O'Reilly (starsi z grupy fokusowej JIMINY mogą się do tego lepiej odnieść). Dla tych, którzy nie znają serialu, Radar był młodym kapralem i urzędnikiem w szpitalu M*A*S*H. Zazwyczaj, ktoś w tej roli będzie niska osoba na słupie totemowym, po prostu robi to, co mu kazano.



Radar był inny. Miał niesamowitą zdolność do załatwiania spraw; do manewrowania ludzkimi sieciami wojskowymi, aby zdobyć zaopatrzenie, Jeepy, przepustki, lekarstwa - wszystko jedno. Wiedział, jak działać w niepisanym systemie ludzkim, aby zdobyć dla jednostki to, czego potrzebowała. Wyczuwał problem i miał jego rozwiązanie, zanim ktokolwiek inny w obozie miał pojęcie o jego istnieniu (stąd nazwa "Radar"). Był doskonałym przykładem tego, jak Goleman opisuje

Świadomość Organizacyjną: "Umiejętność odczytywania prądów życia organizacyjnego, budowania sieci decyzyjnych i nawigowania polityką". Nawet jeśli postać ta była fikcyjna, ci, którzy pracowali w większych organizacjach, mogą pamiętać takiego kolegę, wielokrotnie "niskiego rangą", z ekstremalnymi umiejętnościami realizacji trudnych zadań wbrew wewnętrznej biurokracji, będąc przy tym pozytywnym, miłym i nie łamiąc przy tym zasad.

Tak więc świadomość organizacyjna pomaga kierować strategią osiągnięcia celów w każdej organizacji lub sieci, bez względu na otoczenie.

Wracając do roli liderów w organizacjach, powinniśmy również rozważyć termin "pasma uwagi", który w przybliżeniu oznacza "kto powinien zwracać uwagę na co i z jakiego powodu". Oczywiście jest, że pasmo uwagi grupy ludzi może być większe niż pasmo uwagi pojedynczej osoby. Lider o wysokiej świadomości organizacyjnej potrafi zadbać o efektywną dystrybucję tego pasma, tak aby właściwe poziomy uwagi były stosowane i odpowiednio delegowane, informacje były przyswajane i rozumiane, a w końcu podejmowane były strategiczne decyzje dotyczące tego, jak najlepiej zareagować na dane wyzwanie.

Najlepsi liderzy wykazują się świadomością organizacyjną, pomagając pracownikom skupić się na tym, co ma znaczenie, a następnie przechwytyując i kierując zbiorową energię na cele strategiczne, które mają największe znaczenie. Tacy liderzy wiedzą, gdzie ta energia wydaje się być dobrze ukierunkowana, a gdzie w organizacji mogłaby być lepiej wykorzystana - i w razie potrzeby wkładają własną energię w podniesienie poziomu gry. Liderzy odnoszący sukcesy posiadają również zdolność "świadomości holistycznej". Wewnątrz organizacji potrafią oni uchwycić klimat emocjonalny i zbiorowy entuzjazm ludzi (generalnie rzeczy, których nie da się dokładnie zmierzyć za pomocą metryk, mierników, wskaźników itp.) W "ekosystemie", w którym działa organizacja, rozumieją, jak organizacja odnosi się do innych (dostawców, konkurentów, kluczowych operatorów). Wreszcie,



mogą one również zrozumieć wielki obraz większych systemów, w których organizacja istnieje (gospodarka, zmiany technologiczne, trendy społeczne i zmiany polityczne i więcej).

Po przeciwnej stronie znajduje się "organizacyjny deficyt uwagi", gdzie brak danych (np. zbyt mało uwagi na rynku) i nie poświęcanie wystarczającej uwagi temu, gdzie powinny one trafić, prowadzi do podejmowania złych decyzji.

Orientacja na usługę

W odniesieniu do naszej grupy docelowej Orientacja na usługi polega na przewidywaniu, rozpoznawaniu i zaspokajaniu potrzeb klientów.

Osoba jest zorientowana na usługi, jeśli:

- Rozumienie potrzeb klienta
- Szuka sposobów na zwiększenie satysfakcji i lojalności klientów
- Chętnie oferuje odpowiednią pomoc
- Uchwycenie perspektywy klienta - działanie jako zaufany doradca.

Używamy terminu "klient" w jego szerszym znaczeniu: każdy, od kogo czegoś chcemy, jest klientem - produktem, który sprzedajemy, jesteśmy my sami.

Podstawowymi technikami zwiększającymi zadowolenie i lojalność naszych klientów są:

1. Nawiąż z nimi relacje. Dlaczego? Ponieważ to pomoże Ci wyróżnić się z tłumu i ułatwi prowadzenie biznesu. Łatwo to zrobić traktując klientów z szacunkiem - bądź punktualny, pozdrawiaj, używaj "proszę" i "dziękuję", przyznaj się do błędów i naprawiaj swoje błędy oraz bądź zmotywowany do obsługi.
2. Poznaj siebie. Dlaczego? Orientacja na służbę nie jest równoznaczną z zaprzęciem duszy diabłu. Kiedy już ustalimy, że relacja jest zgodna z naszymi wartościami i celami, musimy poznać swoje mocne i słabe strony, aby móc sprzedać się z pewnością siebie.
3. Komunikuj się skutecznie, ponieważ możemy idealnie pasować do tego, czego potrzebuje nasz klient, ale jeśli nie możemy rozszyfrować, czego szukają i jak wypełnić tę potrzebę, stracimy okazję. Musimy wykorzystać nasze umiejętności słuchania, aby dowiedzieć się, co jest naprawdę ważne dla klientów i nasze niewerbalne umiejętności, aby potwierdzić, że zasługujemy na ich czas, pieniądze, pracę, usługi. Wymaga to również energicznego i entuzjastycznego nastawienia.
4. Weź odpowiedzialność i własność klientów, sytuacji i problemów, zarówno dla dobra i zła, będąc proaktywny, odpowiedzialny i dostępny.

2.2. Zarządzanie relacjami społecznymi/związkami

Celem tej części jest pokazanie, w jaki sposób możemy wykorzystać emocje, aby ułatwić działanie.

Wywieranie wpływu i przywództwo

Umiejętność zjednywania i przekonywania innych. Oferowanie wsparcia i zdobywanie poparcia. Inspirowanie i kierowanie jednostkami i grupami.

Jak opisuje Terry R. Bacon w książce "Elements of Influence: The Art of Getting Others to Follow Your Lead", nie może być mowy o przywództwie bez wywierania wpływu, ponieważ wywieranie wpływu



Erasmus+

jest sposobem, w jaki liderzy przewodzą. W swojej klasycznej książce na temat przywództwa, "Leaders: Strategies for Taking Charge" Warren Bennis i Burt Nanus powtarzają to samo: "Istnieje głęboka różnica pomiędzy zarządzaniem a przywództwem" - piszą - "ale oba te pojęcia są ważne. Zarządzanie" oznacza "doprowadzanie do skutku, osiągnięcie, sprawowanie władzy lub odpowiedzialności, kierowanie". 'Przewodzenie' to 'wpływanie, kierowanie kierunkiem, kursem, działaniem, opinią'." Dodają, że "istotnym czynnikiem w przywództwie jest zdolność do wywierania wpływu."

Ludzie reagują najlepiej, kiedy są traktowani jak istoty ludzkie, pracują najlepiej, kiedy mają wpływ na to, jak wykonywana jest praca, pozostają lojalni i zaangażowani, kiedy czują się szanowani, ufni, dobrze poinformowani i otoczeni opieką. Tak więc wyłącznie racjonalne podejście menedżerów nie wystarczy, muszą oni również przewodzić poprzez społeczne i emocjonalne podejście do wywierania wpływu.

Liderzy przewodzą, mobilizując ludzi wokół fascynującej wizji przyszłości, inspirując ich do pójścia w ślady lidera. Najlepsi liderzy są nauczycielami, mentorami i wzorami do naśladowania - i większość swojej pracy wykonują poprzez wpływ, a nie władzę.

Sztuka zarządzania i przywództwa polega na tym, aby wiedzieć, kiedy działać jako menedżer, a kiedy jako lider, kiedy używać autorytetu, a kiedy wpływu, kiedy pytać, a kiedy mówić, kiedy przejmować kontrolę, a kiedy odpuszczać. W każdym przypadku kluczowe jest, aby liderzy i menedżerowie rozumieli zakres technik wpływu, które mogą stosować, wiedzieli, kiedy i jak ich używać, budowali swoje podstawy władzy, aby mieć zdolność do wywierania wpływu, oraz doskonalili swoje umiejętności, aby móc skutecznie wpływać na ludzi.

Ten sam autor opisał w "Power and Influence" 28 umiejętności związanych ze skutecznością wywierania wpływu. Te związane z Inteligencją Emocjonalną stanowią główną część tego zestawu umiejętności.

Umiejętności związane z Inteligencją Emocjonalną wpływające na skuteczność wywierania wpływu to:

Słuchanie: umiejętność aktywnego słuchania innych; bycie zaangażowanym w innych, kiedy mówią oraz dokładne słyszenie i zachowywanie istoty ich myśli

Bycie przyjaznym i towarzyskim wobec obcych: umiejętność otwierania się na ludzi, których się nie zna i nawiązywania z nimi kontaktu; bycie otwartym i przekazywanie ciepła, akceptacji i zainteresowania nieznanymi. Krytyczna umiejętność w technice wpływu, jaką jest socjalizacja.

Okazywanie szczerego zainteresowania innymi: Umiejętność przekazywania autentycznego zainteresowania innymi ludźmi; bycie autentycznym w okazywaniu troski, zainteresowania i ciekawości innymi ludźmi; umiejętność sprawienia, że inni czują się ważni. Krytyczna umiejętność w kontaktach towarzyskich i w nawiązywaniu relacji.

Posiadanie wglądu to, co inni cenią: Posiadanie silnego, intuicyjnego zrozumienia innych ludzi i tego, co jest dla nich ważne; umiejętność dostrzegania tego, co inni cenią bez konieczności mówienia przez nich, co to jest; spostrzegawczość interpersonalna.

Wrażliwość na uczucia innych: Umiejętność rozumienia emocji innych i wczuwania się w nie.

Budowanie relacji i zaufania: Umiejętność budowania harmonijnych i przychylnych relacji z innymi; umiejętność przekazywania innym zaufania oraz wzbudzania w nich poczucia, że samemu również można im zaufać; nawiązywanie opartych na zaufaniu kontaktów z innymi.

Budowanie bliskich związków: Umiejętność tworzenia zaufanych przyjaźni i bliskich związków z innymi ludźmi; umiejętność podtrzymywania intymnych i przyjacielskich relacji z innymi przez dłuższy czas.



Przekonywanie ludzi, by pomogli ci wpływać na innych: Umiejętność pozyskiwania wsparcia i pomocy innych w wywieraniu wpływu na innych; umiejętność budowania porozumienia i współpracy oraz jednolitego poczucia celu, szczególnie w podejściu do innych i próbach przekonania ich również. Najbardziej krytyczna umiejętność w technice wywierania wpływu polegająca na budowaniu sojuszy.

Rozwiązywanie konfliktów i nieporozumień między innymi osobami: Umiejętność zarządzania konfliktem; zdolność do identyfikowania podstawowych problemów, znajdowania kreatywnych i wzajemnie akceptowalnych rozwiązań oraz redukcji emocji w sytuacjach, które uniemożliwiają rozwiązanie; umiejętność prowadzenia mediacji.

Wspieranie i zachęcanie innych: Umiejętność nie tylko pomagania innym i zachęcania ich, ale także przekazywania takiej postawy; udzielanie pomocy innym; promowanie, awansowanie, inspirowanie lub pobudzanie innych i zachęcanie ich do dalszych działań.

Powyżej opisano cechy i umiejętności, które powinien posiadać menedżer, aby skutecznie przewodzić, nie ulega jednak wątpliwości, że każdy pracownik, który posiada lub może zostać przeszkolony w zakresie tych umiejętności, będzie miał udane życie zawodowe, nawet jeśli nie będzie wspinał się po schodach hierarchii.

Komunikacja

Chodzi tu o bycie przekonującym, dobrze przedstawionym i obiektywnym. Osoby posiadające dobry poziom tej kompetencji potrafią dostosować się do emocjonalnego kontekstu wymiany zdań. Dostrzegają i wykazują empatię oraz doceniają poglądy i problemy innych osób, ale jednocześnie koncentrują się na osiągnięciu celu komunikacji.

Zarządzanie konfliktami

Ogólnie rzecz biorąc, odnosi się to do umiejętności rozpoznawania, zapobiegania i zarządzania obszarami konfliktów w celu ich pozytywnego rozwiązania. Dla pracowników wysoko wykwalifikowanych oznacza to, że:

- Sprostać potencjalnemu lub rzeczywistemu konfliktowi z pozycji wiedzy i siły
- Posiadać umiejętność odczytywania emocji ukrytych w grupach
- Są otwarci i chętni do przyjmowania różnych punktów widzenia.

Dla grupy docelowej projektu musimy skupić się na dwóch ostatnich cechach, które pomogą im w negocjacjach i rozwiązywaniu sporów.

Praca zespołowa i współpraca

To naturalne predyspozycje w tworzeniu zgranego zespołu. Menedżerowie i liderzy posiadający tę kompetencję:

- Upewnij się, że cel jest zdefiniowany i zrozumiały dla wszystkich
- Zachowywać się w sposób, który inni przyjmują jako swój własny
- Demonstrowanie, że doceniają wszystkie wkłady.



W przypadku nisko wykwalifikowanej zmarginalizowanej siły roboczej chodzi raczej o budowanie zdolności do pracy z innymi w ogóle, a zwłaszcza w dążeniu do wspólnych celów.



[by fauxel on pexels.com](https://www.pexels.com/photo/group-of-diverse-people-shaking-hands-around-a-table/)

KEY SOCIAL/RELATIONSHIP MANAGEMENT SKILLS



COMMUNICATION SKILLS

Listening skills
Written and spoken
Verbal and non-verbal abilities
Patience and understanding
Friendliness
Being supportive

Confidence
Open-mindedness
Respect
Feedback
Presentation skills
Public speaking



CONFLICT-RESOLUTION SKILLS

By learning conflict-resolution skills, you can keep your personal and professional relationships strong and productive.



TEAM-WORKING SKILLS

Collaborative skills
Care for others
Building confidence
Creative thinking and idea exchange
Patience

Supportive attitude
Friendliness
Empathy
Enthusiasm
Friendliness
Taking criticism



LEADERSHIP SKILLS

Proactive
The ability to inspire and motivate
Being confident
Strategic Planning
Conflict-resolution skills
Effective delegation skills
Open-minded

Negotiation skills
Optimistic and positive thinking
Planning and analytical skills
Coaching and mentoring
Diplomacy
Talent management



INFLUENCING AND PERSUASION SKILLS

These skills are a great power! Why? Because people believe what you say and you can make them follow or you can influence people in the most beneficial way for you.



2.3. Planowanie działań

Kryzys związany z pandemią Covid-19 oraz szybki postęp automatyzacji produkcji spowodował niestety powstanie dużej liczby osób poszukujących pracy i bezrobotnych. To właśnie tam kompetencje EI będą odgrywały kluczową rolę.

W przypadku osób bezrobotnych, nisko wykwalifikowanych i marginalizowanych musimy pamiętać o dwóch aspektach.

W przypadku osób bezrobotnych badania wskazują, że kompetencje osobiste mają znaczenie w trudnych czasach. Badanie dotyczące wpływu inteligencji emocjonalnej na zdrowie psychiczne, zdrowie fizyczne i ryzyko samobójstwa u osób krótkotrwale i długotrwale bezrobotnych wykazało, że inteligencja emocjonalna była pozytywnie związana ze zdrowiem psychicznym i fizycznym oraz negatywnie związana z odczuwanym stresem i ryzykiem samobójstwa.

Dodatkowo, automatyzacja i sztuczna inteligencja sprawią, że tysiące powtarzalnych/mechanicznych zawodów stanie się przestarzałych, a jedynym przewidywalnym zapotrzebowaniem na siłę roboczą będą stanowiska związane z interakcją międzyludzką. Tam osoby o kompetencjach EI będą miały znacznie większe szanse na zatrudnienie.

Dla osób z organizacji wspierających bezrobotnych (edukatorów, pracowników socjalnych, wszystkich tych, którzy niosą pomoc) badania wskazują, że poprawa empatii poprzez szkolenia dla pracowników pierwszej linii, poprawia jakość usług oferowanych przez organizację.

Innymi słowy, inwestowanie w szkolenia z zakresu EI, a nie tylko w umiejętności techniczne, jest ważne dla dobrobytu naszych społeczeństw.

Aby zaproponować plan działania w zakresie poprawy EI w dwóch odrębnych grupach JIMINY, dorosłych edukatorów i osób marginalizowanych, musimy mieć na uwadze pewne kluczowe cechy planów działania:

- Plany działania opierają się początkowo na zrozumieniu, obserwacji, metryce (np. ankieta), przesłankach, które pokazują nam, że musimy zaprogramować interwencję, aby coś zmienić (lub utrzymać działanie, które okazało się sukcesem);
- Interwencja musi mieć najpierw jasno określony cel (cel biznesowy, na który ma oddziaływać);
- Następnie seria działań (zwykle podzielonych na kroki), z których każde ma określony wpływ;
- Osoby odpowiedzialne za jej przeprowadzenie;
- ramy czasowe;
- Opis tego, jak wygląda sukces (Będziemy wiedzieć, że odnieśliśmy sukces, jeśli...);
- Sposób, w jaki będziemy mierzyć sukces/ postęp.

Planowanie działań dla edukatorów dorosłych

Chociaż wierzymy, że edukatorzy dorosłych (szczególnie ci w obszarach związanych z grupą docelową JIMINY) będą już mieli pewien poziom kompetencji, samoświadomości i wyszkolenia, to z pewnością istnieje pole do działania i doskonalenia (jak wskazała ankieta poprzedzająca ten projekt).

Wówczas planowanie samodoskonalenia obejmuje:

Samooocena

Jak wiemy, każda nauka zaczyna się wtedy, gdy jesteśmy świadomi, że jest w nas coś, co wymaga zmiany lub poprawy, i jesteśmy gotowi, aby te zmiany wprowadzić. Podsumowując poprzednie



Erasmus+

moduły i rozdziały, inteligencja emocjonalna składa się z pięciu komponentów: Samoświadomość - wiedza o tym, co czujemy i dlaczego tak czujemy, Samoregulacja - zdolność do wyrażania uczuć we właściwy sposób, Empatia - zdolność do odnoszenia się do emocji innych osób i postrzegania świata z ich perspektywy, Umiejętności społeczne - moc skutecznego komunikowania się i budowania silnych więzi w domu lub w miejscu pracy, a także sprawiania, by wszystkie te rzeczy działały, Motywacja - wewnętrzny napęd do zmiany sposobu, w jaki się czujemy i wyrażamy. Nauka EI zaczyna się od zrozumienia, nad którym aspektem EI ktoś powinien pracować. Niektórzy mogą mieć solidne umiejętności społeczne, ale brakuje im samoregulacji, podczas gdy inni mogą mieć wysoką motywację, ale słabą samoregulację. Proces uczenia się zaczyna się od wiedzy o tym, który aspekt EI należy rozwijać w pierwszej kolejności.

Sposobem, aby dowiedzieć się, gdzie stoimy w kategoriach EI jako jednostki, jest wykonanie testów EI, które są szeroko dostępne online. Pozytywna Fizjologia zapewnia [tutaj](#)¹ szczegółowy wykaz i kategoryzacja takich testów, co może być również przydatne w planowaniu działań na rzecz osób marginalizowanych.

Szybki wybór z tego zasobu jest następująca lista:

1. Emotional Intelligence Test (2019). Psychology Today. Access [here](#)².
2. Test your EI Free EQ quiz (2018). Institute for Health and Human Potential. Access [here](#)³.
3. How Emotionally Intelligent are You? Boosting Your People Skills (2019). Mind Tools. Access [here](#)⁴.
4. Emotional Intelligence Test (2019). Psych Tests. Access [here](#)⁵.
5. Emotional Intelligence Test Free – EQ Test Free Online (2019). Alpha High IQ Society. Access [here](#)⁶.
6. How Emotionally Intelligent Are You? (2017). My Frameworks. Access [here](#)⁷.

Szkolenie

Ocena z poprzedniego etapu dostarczy nam obszarów, na których powinniśmy się skupić w celu samodoskonalenia. Istnieją liczne zasoby, instytucje edukacyjne, agencje konsultingowe (by wymienić tylko kilka), które zapewniają bogactwo wiedzy i praktycznych wskazówek dla każdego, kto chce podnieść swoje kompetencje i zlikwidować braki we wszystkich rodzajach formatów (kursy online, kursy mistrzowskie, warsztaty bezpośrednie, seminaria itp.)

Powyższe szkolenie powinno dotyczyć nie tylko obszarów, w których ktoś czuje (lub mierzy), że ma słabości. Powinno również odnosić się do oczekiwanych potrzeb, braków i problemów, z jakimi najprawdopodobniej spotkają się w kontaktach z określoną grupą odbiorców. Jak powiedzieliśmy wcześniej, edukatorów dorosłych dla osób marginalizowanych możemy zaliczyć do szerszej kategorii pracowników socjalnych, w przypadku których badania dowodzą, że interwencje w zakresie zwiększania inteligencji emocjonalnej mogą być szczególnie skuteczne.

¹ <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-tests/>

² <https://www.psychologytoday.com/au/tests/personality/emotional-intelligence-test>

³ <https://www.ihhp.com/free-eq-quiz/>

⁴ <https://www.mindtools.com/pages/article/ei-quiz.htm>

⁵ <https://testyourself.psychtests.com/testid/3979>

⁶ <https://www.iq-test.net/eq-test.html>

⁷ <http://www.myframeworks.org/testmyeq/>



Pracownicy socjalni mają do czynienia z jednymi z najtrudniejszych sytuacji, wymagających interakcji i ciężkiej pracy emocjonalnej ze wszystkich zawodów. EI/EQ może być zastosowana w celu poprawy umiejętności i zdolności w pięciu podstawowych zadaniach pracy socjalnej:

Zaangażowanie użytkowników/klientów

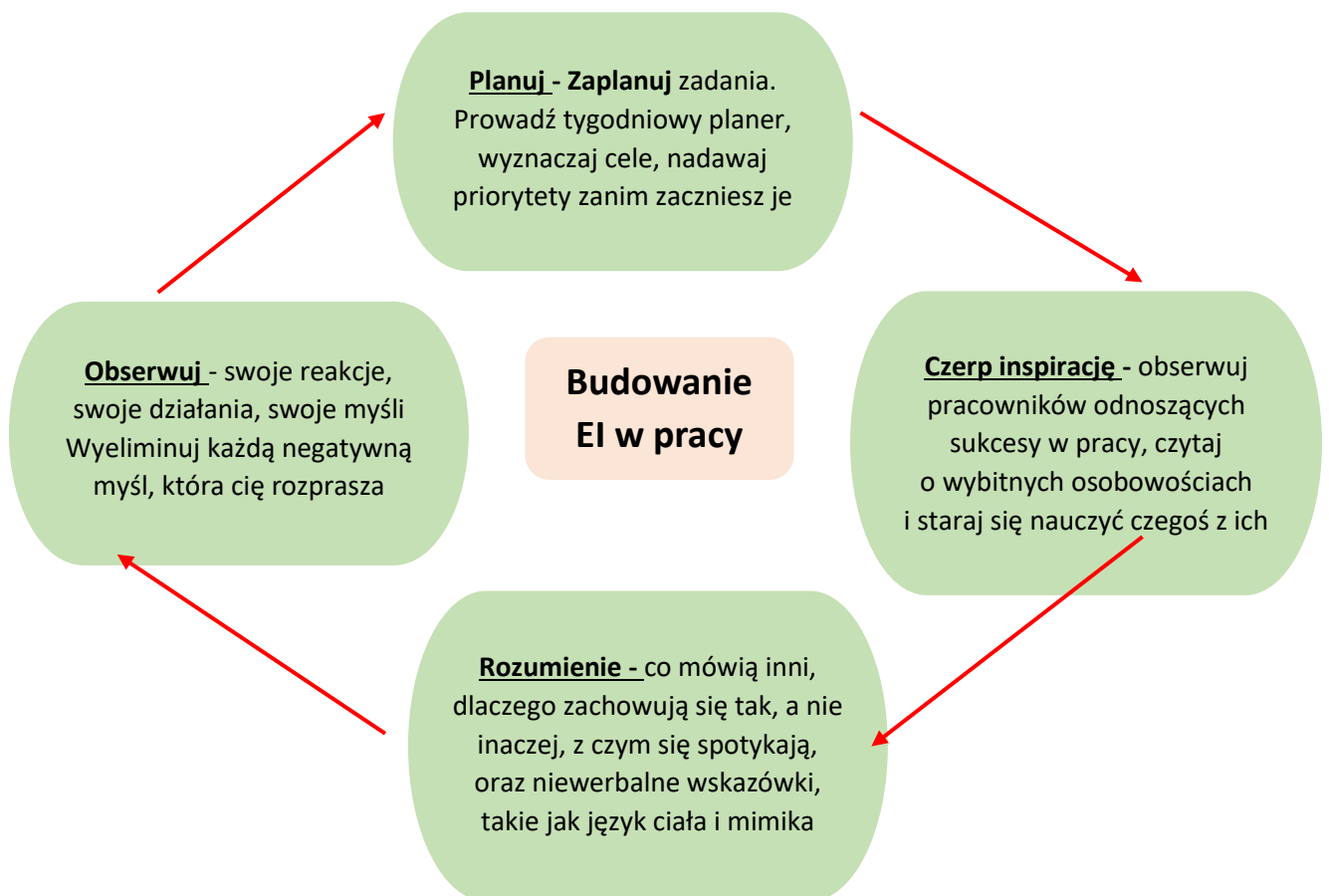
1. Ocena i obserwacja
2. Podejmowanie decyzji
3. Współpraca i współdziałanie
4. Radzenie sobie ze stresem (Morrison, 2007)

Ulepszenie tych pięciu zadań nie tylko pozwoli pracownikowi socjalnemu pracować bardziej efektywnie, ale także poprawi doświadczenia klientów i pomoże pracownikom socjalnym czuć się bardziej pozytywnie, spełnionym i zadowolonym ze swojej pracy (Morrison, 2007).

Aplikacja

Ostatnim i najbardziej krytycznym etapem uczenia się inteligencji emocjonalnej jest zastosowanie wykładu w prawdziwym życiu. Ćwiczenia i działania samopomocowe, w które wyposażone są kursy z zakresu EI, są produktywne tylko wtedy, gdy możemy je zastosować w realnych sytuacjach życiowych. Parafrazując zalecenie pewnego trenera dla doradców zawodowych, "nie zostawiaj swojej EI w domu".

Jak wiele rzeczy również w realnym życiu, nie jest to procedura jednorazowa. Niezależnie od tego, czy mówimy o budowaniu i wzmacnianiu EI w życiu osobistym, czy w środowisku pracy, jest to proces



Planowanie działań dla uczniów

Ocena

Podobnie jak w przypadku edukatorów dorosłych i każdej innej grupy lub jednostki, musimy najpierw ocenić status naszych uczestników. Organizacja/placówka i grupa ludzi, do której zwykle kieruje swoje działania, może pomóc nam lepiej zaprojektować interwencje, dzięki wcześniejszej wiedzy, która została zebrana z lat działalności lub z międzynarodowego doświadczenia w konkretnych grupach. Na przykład, młodzi bezrobotni o niskich kwalifikacjach mają inne cechy niż starsi pracownicy, którzy zostali zepchnięci na bezrobocie z powodu postępu w automatyzacji, więc oczekuje się, że będą mieli inne braki, które należy odpowiednio zaadresować.

Narzędzia oceny i metryki wspomniane w poprzedniej części mają zastosowanie również z JIMINY grupy fokusowej uczniów, ale są rzeczy do rozważenia, jak również. Jeśli np. poziom umiejętności czytania i pisanie w grupie jest dość niski, wprowadzenie ich do testów pisemnych i długich kwestionariuszy może zrazić ich dalej (bo niektórzy byli prawdopodobnie sceptyczny w pierwszej kolejności).

Choć jest to faza oceny, wszystko działa podobnie jak w fazie walidacji kompetencji, która zostanie omówiona w dalszej części tego podręcznika. Zobaczmy tam, że osoby, które większość swojej wiedzy zdobyły w trakcie życia, a nie w trakcie formalnej edukacji, czują się zestresowane pisemnym testem teoretycznym. Dla nich bardziej odpowiednie są obserwacje w "warunkach rzeczywistych" (np. symulacja) lub nieustrukturyzowane wywiady, które są bardziej sprawiedliwe.

Co więcej, szereg narzędzi ewaluacyjnych jest skierowanych nie tylko do bardziej doświadczonych i wykształconych odbiorców (np. aby pomóc organizacji w wyborze kandydata na wyższe stanowisko w hierarchii), ale wymaga niezwykle doświadczonych i wykwalifikowanych audytorów do odczytania i oceny wyników (np. psychologa ze specjalizacją w EI).

W związku z powyższym, ustrukturyzowane lub nieustrukturyzowane wywiady lub dyskusje mogą okazać się łatwiejszym sposobem na zebranie informacji i stwierdzenie lub potwierdzenie, że oczekiwane braki w grupie docelowej istnieją i należy się nimi zająć w fazie działań.

Do tego zadania dostępne są różne zestawy pytań z wielu źródeł, w zależności od doświadczenia osoby przeprowadzającej wywiad i tego, jak głęboko chce ona/on sięgnąć w badaniu poziomem EI/EQ ucznia.

Sześć poniższych pytań zostało zidentyfikowanych przez Karłę Cook, redaktora i kierownika zespołu w HubSpot Marketing, jako jedne z najlepszych do uzyskania wskaźnika EI/EQ:

1. Czy możesz mi opowiedzieć o chwili, kiedy próbowałeś coś zrobić i nie udało Ci się?
2. Opowiedz mi o sytuacji, kiedy otrzymałeś/otrzymałaś negatywną informację zwrotną od swojego szefa. Jak się wtedy czułeś?
3. Czy możesz mi opowiedzieć o konflikcie w pracy, który sprawił, że poczułeś się sfrustrowany?
4. Opowiedz mi o swoim hobby, które lubisz robić poza pracą. Czy możesz mnie o tym nauczyć?
5. Co według Twoich współpracowników jest najbardziej satysfakcjonującą rzeczą w pracy z Tobą? A co jest największym wyzwaniem?
6. Czy możesz mi opowiedzieć o sytuacji, w której musiałeś poprosić o pomoc przy projekcie? (Cook, 2017).

Planowanie interwencji

Niezależnie od tego, jakie techniki wykorzystamy do oceny sytuacji i ustalenia celów interwencji, doświadczenie i literatura pokazują, że zajęcie się kluczowymi obszarami, takimi jak aktywne słuchanie, rozumienie wypowiedzi i nastrojów, rozwiązywanie konfliktów i inne, przyniesie zdecydowane korzyści uczniom, do których skierowane są JIMINY. To może pomóc nam być proaktywne w przygotowaniu materiałów i projektowania działań. Pamiętając, że cokolwiek



Erasmus+

zaprojektujemy nie powinno być zbyt rozbudowane, możemy również przygotować zestawy o różnych poziomach trudności, aby dostosować się do wyników fazy oceny.

Poniżej przedstawiono fragmenty trzech rodzajów interwencji dotyczących tematów związanych z inteligencją:

- a. Plakat dotyczący technik rozwiązywania konfliktów (<https://www.twinkl.co.uk/>).

Conflict Resolution Techniques

When you are dealing with a conflict, the following ideas are useful, no matter which technique you are using.

Agree together to work with facts rather than fiction or assumptions.

Don't rush to comment back. Take time to think about their ideas and thoughts before responding.

Use active listening techniques to ensure they feel heard and understood.

- 1 Work together to discuss a resolution technique and ensure both parties are wanting to resolve the issue.
- 2 Together, agree the facts of the situation.
- 3 Together, identify what the problem is.
- 4 Negotiate a solution to the problem together and a way for all parties to move forward. This might take some time together to fully ensure every aspect of the problem is being addressed and resolved for both parties.
- 5 Ensure every party agrees with the resolution that is happening and feels it resolves their part of the conflict.
- 6 Everyone involved should feel proud and happy with the resolution and be part of suggesting ways to prevent a future situation getting to this point.
- 7 Through following a methodical approach to conflict resolution, you expend less emotional energy and protect your wellbeing. Conflict resolution can be a process to follow rather than a battle to take part in.



b. Fragment ćwiczenia www.positivepsychology.com pomagającego uczestnikowi szkolenia rozwinąć większy "słownik" emocji poprzez ocenę przyjemności emocji (1 = bardzo nieprzyjemna i 10 = bardzo przyjemna) oraz poziomu energii w momencie wystąpienia emocji (1 = bardzo niska ilość energii i 10 = bardzo wysoka ilość energii).

ENERGY	10	ENRAGED	PANICKED	STRESSED	JITTERY	SHOCKED	SURPRISED	UPBEAT	FESTIVE	EXHILARATED	ECSTATIC
	9	LIVID	FURIOUS	FRUSTRATED	TENSE	STUNNED	HYPER	CHEERFUL	MOTIVATED	INSPIRED	ELATED
	8	FUMING	FRIGHTENED	ANGRY	NERVOUS	RESTLESS	ENERGIZED	LIVELY	ENTHUSIASTIC	OPTIMISTIC	EXCITED
	7	ANXIOUS	APPREHENSIVE	WORRIED	IRRITATED	ANNOYED	PLEASED	HAPPY	FOCUSED	PROUD	THRILLED
	6	REPULSED	TROUBLED	CONCERNED	UNEASY	PEEVED	PLEASANT	JOYFUL	HOPEFUL	PLAYFUL	BLISSFUL
	5	DISGUSTED	GLUM	DISAPPOINTED	DOWN	APATHETIC	AT EASE	EASY GOING	CONTENT	LOVING	FULFILLED
	4	PESSIMISTIC	MOROSE	DISCOURAGED	SAD	BORED	CALM	SECURE	SATISFIED	GRATEFUL	TOUCHED
	3	ALIENATED	MISERABLE	LONELY	DISHARTENED	TIRED	RELAXED	CHILL	RESTFUL	BLESSED	BALANCED
	2	DESONDENT	DEPRESSED	SULLEN	EXHAUSTED	FATIGUED	MELLOW	THOUGHTFUL	PEACEFUL	COMFY	CAREFREE
	1	DESPAIR	HOPELESS	DESOLATE	SPENT	DRAINED	SLEEPY	COMPLACENT	TRANQUIL	COZY	SERENE
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PLEASANTNESS 											

b. Część zajęć grupowych prowadzonych przez www.positivepsychology.com w celu nauczania uczestników jak Odkodować Emocje poprzez Analizę Mowy, Ciała i Twarzy. W poniższej tabeli uczestnik zapisuje każdy znak twarzy świadczący o emocji, który zauważy podczas opowiadania przez mówcę, a na końcu zgaduje, o jakiej emocji mówił mówca.

Punktacja	
Oczy	
Powieki	
Brwi	
Nozdrza	
Wylot	
Usta	

Punktacja	
Inne	
Emocje mówcy są:	

Jak wygląda sukces i jak go mierzymy

W środowisku biznesowym istnieje wiele wskaźników, które można wykorzystać. Jeśli np. firma decyduje się na szkolenie pracowników obsługujących klientów w zakresie EI, może obserwować rotację pracowników, zadowolenie klientów i skarg klientów przed i po interwencji.

Dla przypadku JIMINY i dla sesji szkoleniowych dla tego typu treści i odbiorców (gdzie nie możemy mieć ścisłych standardów walidacji i kwalifikacji) zestaw małych i inteligentnych ćwiczeń wraz z symulacjami "z życia wziętymi" i wywiadami są optymalnym pakietem do oceny wyników interwencji (zakładając, że są dostępne zasoby). Używając powyższych technik, moglibyśmy lepiej wykryć, czy uczestnicy szkolenia odkryli w sobie rzeczy, których nie byli świadomi, lub czy w wyniku szkolenia nastąpiła jakaś podstawowa zmiana w zachowaniu. Oczywiście, standardowe metody ewaluacji będą zawsze obecne: kwestionariusze przed i po szkoleniu, w których uczestnicy wstępnie oceniają swój "poziom gotowości" i rejestrują ewentualne postępy po szkoleniu, pytania otwarte, w których uczestnicy mogą swobodnie opisać skuteczność interwencji w pewnych kwestiach itp.



3. ĆWICZENIA I QUIZY

3.1. Ćwiczenie 1

Poniżej znajduje się quiz dotyczący Świadomości Społecznej autorstwa Anthony'ego Mersino, autora książki "Inteligencja Emocjonalna dla Kierowników Projektów: The People Skills You Need to Achieve Outstanding Results" i zmodyfikowany przez dr Alana Zimmermana do bardziej ogólnego zastosowania.

Uczestnicy szkolenia/nauczyciele muszą zapoznać się z pytaniami i odpowiedzieć "tak" lub "nie" na każde z nich.

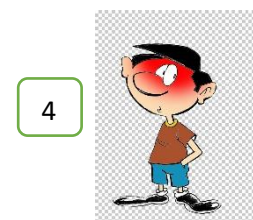
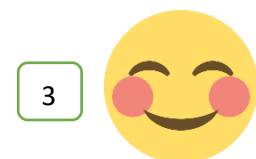
- Czy używasz sarkazmu w komunikacji z członkami zespołu, współpracownikami, klientami lub innymi interesariuszami projektu?
- Czy często mówisz "tak" na spotkaniach lub zgadzasz się na podjęcie pracy... a później tego żałujesz?
- Czy czujesz potrzebę żartowania lub zmiany tematu podczas trudnych rozmów?
- Czy łatwiej jest Ci wyprostować sprawę lub dać upust swojej frustracji w e-mailu niż osobiście?
- Czy Twoje relacje z członkami zespołu i jego liderami są powierzchowne i ograniczają się do wykonywania zadań?
- Czy denerwujesz się lub bierzesz to do siebie, kiedy Twój szef lub lider zespołu jest zły?
- Czy zdarza Ci się rozpamiętywać konflikty z członkami Twojego zespołu lub fantazjować o sposobach wyrównania rachunków?
- Czy chciałbyś być bardziej charyzmatyczny lub mieć większą prezencję jako lider zespołu lub menedżer?

Zasada kciuka dla powyższych osób może być taka, że jeśli odpowiedziały "tak" na trzy lub więcej pytań, najprawdopodobniej potrzebują popracować nad Świadomością Społeczną i umiejętnościami zarządzania. W tym i wielu innych quizach, ćwiczeniach i narzędziach używanych w sektorze, warto również zadać te pytania pięciu osobom w domu lub pracy (choć usłyszenie odpowiedzi może być bolesne), które znają uczestników bardzo dobrze, więc odpowiedzą na pytania za nich.



3.2. Ćwiczenie 2

Dopasuj każdy obraz do emocji, którą wyraża.



Strach

Złość

Smutek

Radość

Miłość

Zaskoczenie

Obrzydzenie

Wstyd



Prawidłowe odpowiedzi:

1. Gniew, 2. Obrzydzenie, 3. Złość. Radość, 4. Wstyd, 5. Miłość, 6. Smutek, 7. Strach, 8. Zaskoczenie.



Erasmus+

3.3. Ćwiczenie 3

Proszę wybrać właściwą odpowiedź dotyczącą empatii

1. Empatia jest pozytywną kompetencją i musi być rozwijana i praktykowana bezwarunkowo, ponieważ może uczynić nasze społeczeństwo lepszym.
2. Empatia jest przydatną kompetencją, ale jest wiele ważniejszych od niej.
3. Empatia jest bardzo pozytywną kompetencją, ale istnieją granice w jej używaniu.

Prawidłowe odpowiedzi: 3

Empatia jest jedną z najważniejszych kompetencji, które ktoś powinien posiadać lub rozwijać. Mimo to, ludzie mogą wykorzystywać ją do manipulowania innymi lub może ona powodować psychiczne wyczerpanie i poczucie winy, jeśli przesadzimy.

3.4. Ćwiczenie 4

Proszę znaleźć błędne zdania dotyczące słuchania innych.

1. Musimy być pewni, że zwracamy uwagę i patrzymy bezpośrednio na mówcę.
2. Dobrze jest od czasu do czasu powiedzieć "mmhm" lub "okay", kiedy ktoś mówi, nawet jeśli nie słuchamy uważnie.
3. Powinniśmy dać drugiej osobie znać, że słuchamy. Na przykład poprzez potrząsanie głową.
4. Możemy wybierać tylko fragmenty tego, co ktoś mówi, aby uniknąć przeładowania.
5. Powinniśmy słuchać drugiej osoby, kiedy mówi, zamiast przygotowywać naszą odpowiedź.

Prawidłowe odpowiedzi: 2 i 4

Zdanie 2 opisuje udawane słuchanie, które jest dość obraźliwe. Zdanie 4 opisuje słuchanie selektywne, które poza tym, że obraża mówcę, może doprowadzić nas do zupełnie innych wniosków na temat tego, co mówca miał na myśli.

3.5. Ćwiczenie 5

Wybierz najbardziej odpowiednią metodę do oceny poziomu EI grupy uczniów JIMINY.

1. Odpowiadanie na obszerne ankiety (30+ pytań), które mogą dać nam dogłębną ocenę poziomu słuchaczy.
2. Połączenie wywiadu i małych kwestionariuszy, na które osoba szkolona może odpowiedzieć ustnie, jeśli tego chce.
3. Problemy grupy docelowej są dobrze udokumentowane, więc nie ma dużej potrzeby dokonywania oceny.

Prawidłowe odpowiedzi: 2

Metoda z odpowiedzi 1 może być przytłaczająca dla naszej grupy docelowej i zbyt szczegółowa dla informacji, które chcemy uzyskać. Odpowiedź 3 może prowadzić do interwencji typu one-size-fits-all, co ogranicza sukces. Odpowiedź 2 wydaje się być bardziej zrównoważona, choć pochłania więcej zasobów.

3.6. Ćwiczenie 6 (dla osób uczących się)

Ćwiczenie komunikacyjne - Rysowanie bliźniąt (z Salt Lake County - Uniwersytet Pracowniczy)

Cel: To ćwiczenie powinno zilustrować, jak trudno jest wydawać jasne polecenia, jak trudno jest słuchać, a także może pokazać, jak łatwo jest coś źle zrozumieć i źle zinterpretować.

Sprzęt: ołówek, papier, proste rysunki.



Erasmus+

Metoda: Podziel uczestników na pary.

Rounda 1

- Jedna osoba z pary otrzymuje obrazek, którego nie wolno jej pokazać partnerowi.
- Osoba z obrazkiem musi udzielić instrukcji swojemu partnerowi, aby mógł go narysować, ale nie może powiedzieć, co to jest, np. Osoba z obrazkiem nie może obserwować osoby rysującej.

Rounda 2

- Rozdaj kolejny rysunek i poproś uczestników o zamianę ról.
- Osoba z obrazkiem może teraz wydawać polecenia w podobny sposób jak w części 1, ale tym razem osoba rysująca może zadawać pytania tak/nie. Osoba z obrazkiem może obserwować, jak partner rysuje.

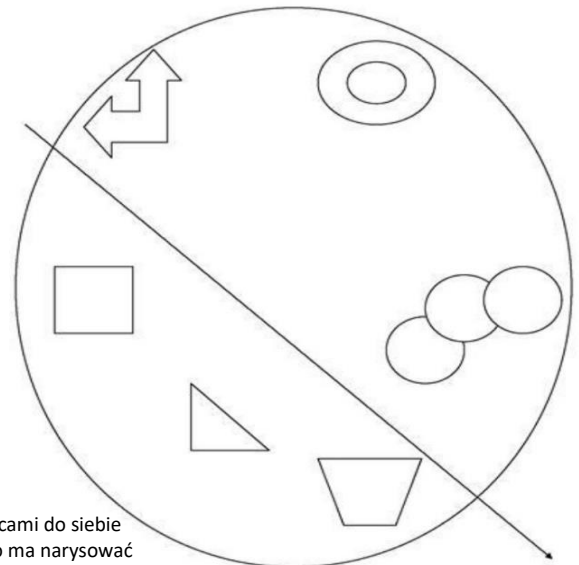
Rezultaty- Rounda 1

- Dlaczego większość zdjęć nie wygląda jak oryginał? (Interpretacja: każdy ma inną interpretację, wskazówki nie były jasne, nie można było dać lub otrzymać informacji zwrotnej).
- Jakie były Twoje frustracje jako źródła komunikatu (udzielanie instrukcji), jako odbiorcy komunikatu?

Rezultaty - Rounda 2

- Czy pomogła możliwość oglądania osoba rysująca?
- Czy pomogła możliwość zadawania pytań?
- Czy pomogło wiedzieć, co jest celem ... jasny cel?

Odnieś ten proces z powrotem do komunikacji z rówieśnikami. Czy Twoje przesłanie jest zawsze jasne? Czy istnieje kanał umożliwiający przekazywanie i otrzymywanie informacji zwrotnych? Jakie szumy wpływają na przekaz?



Usiądź z partnerem plecami do siebie
Jedna osoba opisuje, co ma narysować
Druga osoba rysuje to, co jest opisywane
Osoba rysująca powinna zadawać pytania, jeśli nie rozumie instrukcji

Przykładowy formularz graficzny <https://www.phillip-keddy.com/>

4. DALSZĄ LEKTURĄ I ROZWÓJ

Zanim sięgniemy do licznych zasobów na temat Inteligencji Emocjonalnej i ponieważ niniejszy podręcznik jest skierowany do trenerów i edukatorów, proponujemy lekturę:



Erasmus+

'Helping People Change: Coaching with Compassion for Lifelong Learning and Growth', 10 września 2019 autorstwa Richarda Boyatzisa (Author), Melvina L. Smitha (Author), Ellen Van Oosten (Author) oraz relatywny wywiad na <https://beta.prx.org/stories/287075>.

W krótkim opisie książki czytamy: "Pomaganie innym to dobra rzecz. Często, jako lider, menedżer, lekarz, nauczyciel czy trener, jest to kluczowy element twojej pracy. Ale nawet najbardziej celowe starania, by pomagać innym, mogą zostać zniweczone przez prostą prawdę: prawie zawsze skupiamy się na próbach "naprawiania" ludzi, korygowania problemów lub wypełniania luk między tym, gdzie są, a tym, gdzie naszym zdaniem powinni być. Niestety, to nie działa dobrze, jeśli w ogóle, w inspirowaniu trwałego uczenia się lub pozytywnej zmiany." Sposobem, który autorzy sugerują jest "połączenie się z pozytywną wizją tej osoby na swój temat lub inspirującym marzeniem lub celem, który od dawna posiada...".

Daniel Goleman "Inteligencja emocjonalna: Why It Can Matter More Than IQ" i "Working with Emotional Intelligence" to podstawowe lektury z tego zakresu, a także "Emotional Intelligence 2.0" (autorstwa Trávisa Bradberry'ego i Jean Greaves) oraz "The Emotionally Intelligent Manager" Davida Caruso i obecnego rektora Uniwersytetu Yale Petera Saloveya. John D. Mayer, Peter Salovey & David R. Caruso opracowali również Test Inteligencji Emocjonalnej MSCEIT. Harvard Business Review jest również dobrym źródłem relatywnych treści, np. "HBR Guide to Emotional Intelligence". Dla bardziej praktycznego spojrzenia "Quick Emotional Intelligence Activities for Busy Managers" Adele Lynn i Justin Bariso's "EQ Applied: The Real-World Guide to Emotional Intelligence" Justina Bariso.

Istnieją również liczne prezentacje, podręczniki, warsztaty i webinaria, TEDx Talks i YouTube Videos na temat EI, jak również bardzo popularne kursy na głównych MOOCs, takich jak Udemy, Coursera i Future Learn.

Jeśli chodzi o naszą grupę docelową, wskazaliśmy wcześniej w tym module i w dokumencie State of the Art projektu, że sektor z możliwościami zatrudnienia to sektor usług dla klientów. Tam, empatia jest najważniejsza:

<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2019/06/05/empathy-from-soft-skill-to-profitable-service-differentiator/?sh=313104a17a9e>

<https://www.forbes.com/sites/micahsolomon/2020/02/16/yes-you-can-train-for-empathy-customer-service-employees-situational-empathy-heres-how/?sh=5b6d8eef7cb9>

<https://freshdesk.com/customer-service-skills/empathy-exercises-customer-support-blog/>



Erasmus+

5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY

5.1. Ocena wstępna

Odpowiedz "rzadko", jeśli masz podstawowe zrozumienie poniższych znaczeń i praktyk oraz "doskonale", jeśli w pełni je rozumiesz i włączasz do swojej codziennej praktyki.

OCENA ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZNEJ

	Rzadko 1	Czasami 2	Często 3	Bardzo często 4
Empatia				
1. Jestem w stanie zrozumieć uczucia innych i ponownie je przeżyć.				
2. Czy potrafisz aktywnie słuchać tego, co mówią inni?				
- Czy słyszysz ich słowa i znaczenie?				
- Czy potrafisz odczytać ich sygnały niewerbalne?				
- Czy jesteś w stanie wykryć brakujące dopasowania?				
3. Czy rozumiesz, gdzie zaczynają się i kończą granice emocjonalne?				
Świadomość organizacyjna				
1. Czy potrafisz trafnie odczytywać nurt emocji i realiów politycznych w grupach?				
2. Czy jesteś świadomy i rozumiesz logikę stojącą za strukturą Twojej organizacji?				
3. Wiem, jak formalnie załatwiać sprawy w organizacji.				
4. Znam i stosuję nieformalne procesy i procedury, aby z powodzeniem wykonywać zadania.				
Orientacja na usługi				
1. Poprzez empatię wobec innych przyczyniam się do ich zadowolenia				
2. Czy jesteś w stanie zaobserwować u innych zachowania i postawy, które wskazują na niezadowolenie?				



5.2. Ocena końcowa

Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z poniższymi zdaniami.

	Całkowicie się nie zgadzam	Częściowo nie zgadzam się	Częściowo zgadzam się	Całkowicie się zgadzam
Empatia				
1. Rozumiem znaczenie empatii w moim codziennym życiu.				
2. Wiem, jak być aktywnym słuchaczem i czego unikać, gdy ktoś do mnie mówi.				
3. Potrafię rozpoznać niewerbalne znaki innych osób na podstawie twarzy i ruchów ciała.				
4. Rozumiem, dlaczego powinny istnieć granice emocjonalne.				
Świadomość organizacyjna				
1. Rozumiem, dlaczego świadomość organizacyjna jest ważna w moim życiu zawodowym.				
2. Rozumiem, że istnieją zarówno formalne, jak i nieformalne sposoby załatwiania spraw w organizacji i oba są ważne.				
Orientacja na usługi				
1. Rozumiem, że zadowolenie klienta zależy w dużej mierze od empatii, jaką mu okazuję.				
2. Mogę łatwiej wykryć niezadowolenie poprawiając w ten sposób obsługę klienta.				

Możemy założyć, że większość odpowiedzi uczestników szkolenia w ocenie wstępnej będzie należała do kategorii "słabo" i "ok". Wzrost wiedzy będzie wskazany, jeśli uczestnicy będą zgadzać się choćby częściowo z podanymi zdaniami w ocenie końcowej.

Moduł 2 - ŚWIADOMOŚĆ CYFROWA



2.1. Co to są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy?



1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Cel modułu

- 2.1. Ta druga część modułu "Świadomość cyfrowa" zajmuje się tym, czym są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy, a także jak korzystać z zasobów cyfrowych w bezpieczny sposób.
- 2.2. W tym podmodule postaramy się odpowiedzieć na pytanie, dlaczego umiejętności cyfrowe są wyzwaniem i jak można je wykorzystać do celów nauczania i uczenia się. Wspomnimy również o włączeniu zasobów cyfrowych w celu zapewnienia równego dostępu do nich każdemu użytkownikowi, niezależnie od trudności w nauce, jakie może mieć.
- 2.3. Druga część tego podmodułu dotyczy zagrożeń związanych z korzystaniem z Internetu, a następnie podstaw bezpieczeństwa zarówno urzędów, jak i Internetu. Przedstawiamy dobre praktyki i zalecenia dotyczące ochrony przed wejściem do sieci i podczas korzystania z niej. Ważne elementy dotyczą ochrony danych osobowych i wrażliwych oraz ostrożnego dzielenia się informacjami w sieci.
- 2.4. Podmoduł zawiera również informacje na temat praw autorskich. Zastanowimy się, czym jest prawo autorskie, jakie informacje można swobodnie udostępniać w sieci, ale także zwrócimy uwagę na naruszenie praw autorskich.
- 2.5. W całym module wspominamy o Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu) Komisji Europejskiej, który jest między innymi mapą drogową w zakresie kompetencji cyfrowych dla nauczycieli i uczniów, w tym jak tworzyć, zarządzać, dzielić się i chronić treści cyfrowe.

Moduł podzielony jest na następujące submoduły i podrozdziały:

2.1. Czym są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy?

- 2.1.1. Wprowadzenie do umiejętności cyfrowych
- 2.1.2. Zasoby i umiejętności cyfrowe w nauczaniu i uczeniu się
- 2.1.3. Włączanie rozwiązań cyfrowych

2.2. Internet i bezpieczne korzystanie z zasobów internetowych

- 2.2.1. Niebezpieczeństwa związane z korzystaniem z Internetu
- 2.2.2. Podstawy bezpieczeństwa urzędów i Internetu

2.3. Prawa autorskie

- 2.3.1. Co to jest prawo autorskie?
- 2.3.2. Naruszenie praw autorskich

1.2. Cele nauczania

- A. Identyfikacja umiejętności cyfrowych.
- B. Zrozumienie znaczenia umiejętności cyfrowych.
- C. Zbadanie wyzwań związanych z umiejętnościami cyfrowymi.



- D. Zapoznanie się z różnymi rodzajami zasobów cyfrowych dla celów nauczania i uczenia się.
- E. Uczenie się, jak sprawić, by rozwiązania cyfrowe były bardziej integracyjne.
- F. Zrozumienie niebezpieczeństw związanych z korzystaniem z Internetu i aktywnością w sieci.
- G. Zapoznanie się z procesem ochrony online przed wejściem do sieci i podczas korzystania z niej.
- H. Wdrażanie rozwiązań umożliwiających bezpieczną ochronę urządzeń i aktywności w Internecie.
- I. Ocena, czym jest prawo autorskie.
- J. Rozróżnienie między otwartymi zasobami edukacyjnymi a naruszeniem praw autorskich.

Kompetencje: Autorefleksja, identyfikacja możliwości, odkrywanie nowych możliwości, uczenie się przez działanie, zdolność adaptacji, elastyczność, podejmowanie inicjatywy, kreatywność, ocena ryzyka, skuteczne podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów, poszukiwanie informacji, wdrażanie nowych rozwiązań, instruowanie, krytyczne myślenie.

2. PODSTAWY TEORETYCZNE

2.1. Co to są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy?

Każdego dnia miliony ludzi na całym świecie dzielą się zdjęciami w Internecie, przesyłają i archiwizują dokumenty i pliki na dyskach sieciowych, dokonują przelewów pieniężnych ze swojego internetowego konta bankowego, komunikują się ze sobą, a także uczą się online. Aby móc wykonać którąkolwiek z tych czynności niezbędne są pewne umiejętności cyfrowe. W tym podmodule zbadamy czym tak naprawdę są umiejętności cyfrowe, dlaczego są one obecnie niezbędne i jak edukatorzy dorosłych mogą je efektywnie wykorzystać podczas nauczania grup defaworyzowanych, ale także co oznacza dostępność w kontekście platform edukacyjnych dla równego uczestnictwa i korzystania z umiejętności cyfrowych bez względu na warunki, w jakich znajduje się człowiek (niepełnosprawność, upośledzenie, trudności w nauce lub inny rodzaj niekorzystnej sytuacji).



Źródło: <https://unsplash.com/photos/3uKEDMU5J7k>

Wprowadzenie do umiejętności cyfrowych

Żyjemy w społeczeństwie dynamicznych zmian dotyczących wielu obszarów ludzkiej aktywności. Obserwujemy szeroki zakres zmian zachodzących w sferze ekonomicznej, społecznej i technologicznej związanych z **transformacją w kierunku społeczeństwa informacyjnego**. Zmiany te mają charakter długofalowy i prowadzą do zasadniczego wzrostu umiejętności korzystania z wiedzy. Gospodarka i życie społeczne zostały opanowane przez technologię i automatyzację oraz ciągłe dążenie do innowacji w każdej dziedzinie. Podobnie jak w społeczeństwie informacyjnym, tak i w koncepcji gospodarki opartej na wiedzy **ważną rolę odgrywa** rozwój i **upowszechnienie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT)**. Pojawienie się i rozwój nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych nie pozostaje jednak obojętne dla rynku pracy. Obserwuje się rozwój nowych, bardzo ważnych **umiejętności cyfrowych**, umożliwiających sprawne i świadome korzystanie z nowych technologii oraz aktywne uczestnictwo w społeczeństwie informacyjnym.

Kluczowym czynnikiem wzrostu dobrobytu jest produktywność. Aby było prościej, bardziej wydajni pracownicy zarabiają więcej, doświadczają wyższego standardu życia (czasem także w wyniku zdobywania konkretnych umiejętności cyfrowych). Wiele badań wskazuje, że przyczyną znacznych różnic między krajami pod względem wzrostu gospodarczego w ostatnich latach były różnice w inwestycjach w ICT. Wykorzystanie ICT jest powszechnie uznawane **za kluczowy czynnik zwiększający konkurencyjność gospodarki**. Technologie te mają również wpływ na wiele aspektów życia społecznego, zarówno zawodowego, jak i osobistego. Ich istotna rola jako technologii ogólnego zastosowania zaznacza się w tak wielu sferach życia, że trudno byłoby je wyliczyć.

Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych **jest** jednym z głównych czynników **wpływających na zmiany w domu pracy i edukacji** w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat. Rozpowszechnienie ICT jest przedmiotem wielu opracowań naukowych, w tym badań statystycznych.

Pomimo wzrostu wykorzystania ICT w życiu codziennym, obserwuje się niedopasowanie lub co najmniej trudności w dopasowaniu umiejętności oferowanych na rynku pracy do zapotrzebowania przedsiębiorstw. Sytuacja ta może ulec pogorszeniu wraz ze wzrostem wymagań rynku pracy, ale także **szybko zmieniającą się technologią**, wprowadzającą coraz to nowsze rozwiązania i **konieczność podnoszenia kwalifikacji cyfrowych**. Niewątpliwie wymaga to budowania i wdrażania aktualnych programów szkoleniowych podnoszących umiejętności cyfrowe wśród wszystkich osób dorosłych.

Czym tak naprawdę są te **umiejętności cyfrowe**?

Każda umiejętność i kompetencja powinna być rozwijana przy jednoczesnym dostosowywaniu się do zmian zachodzących w środowisku społecznym. Najlepiej zacząć od najwcześniejszych lat. Im wcześniej przyswoisz sobie zasady działania technologii i jej rolę w życiu codziennym, tym łatwiej będzie Ci dostosować się do ciągle pojawiających się przeobrażeń. Przyswojenie umiejętności cyfrowych pozwoli również na w pełni bezpieczne funkcjonowanie i działanie w sieci.

Umiejętności informatyczne to szeroki zestaw umiejętności, które warunkują sprawne i świadome korzystanie z nowych technologii oraz aktywne uczestnictwo w społeczeństwie informacyjnym. Nie ograniczają się one do obsługi samego sprzętu, ale obejmują również umiejętności informacyjne, docierania do nowych informacji z różnych źródeł i korzystania z nich, poszerzania swojej wiedzy za pomocą ICT.

Zgodnie z definicją zawartą w zaleceniu Rady Europejskiej z 2018 roku "umiejętności cyfrowe obejmują krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych oraz zainteresowanie nimi w celu uczenia się, pracy i uczestnictwa w życiu społecznym". Jest to zestaw wiedzy, umiejętności i postaw.

Umiejętności cyfrowe obejmują:

- umiejętność korzystania z informacji i danych,
- komunikacja i współpraca,
- umiejętność korzystania z mediów,
- umiejętność tworzenia treści cyfrowych (w tym programowania),
- bezpieczeństwo (w tym komfort cyfrowy i kompetencje w zakresie cyberbezpieczeństwa),
- kwestie własności intelektualnej,
- rozwiązywanie problemów,
- krytyczne myślenie.

Dlaczego ich potrzebujemy?

Jak już wiesz, umiejętności cyfrowe stanowią podstawę niemal każdego aspektu życia. **Im bardziej jesteś zdigitalizowany, tym więcej możliwości otwiera się przed Tobą w różnych aspektach życia.** Fakt ten jest wymuszony przez globalizację i rosnące wymagania w wielu zawodach. Twój uczeń niekoniecznie są świadomi tego, że aktualizacja umiejętności jest krytycznym czynnikiem decydującym o konkurencyjności na rynku pracy. Możesz wyjaśnić uczniom różne aspekty cyfryzacji w ich życiu.

Umiejętności informatyczne rozumiane są jako zestaw umiejętności, postaw i wiedzy niezbędnych do zrozumienia i korzystania z **podstawowych funkcji technologii informacyjno-komunikacyjnych**, w tym takich urządzeń jak: komputery osobiste, laptopy, tablety, telefony komórkowe, smartfony. Umiejętności **informatyczne są często mylone z umiejętnościami informacyjnymi**, które pozwalają użytkownikom wyszukiwać, oceniać i umiejętnie wykorzystywać informacje z różnych źródeł.

Kompetencje ICT są niezbędne do uczestnictwa w coraz bardziej zdigitalizowanym społeczeństwie. **Umiejętności cyfrowe umożliwiają ciągły rozwój, zwiększają zdolność społeczeństwa do adaptacji do zmian na rynku pracy.** Umiejętności cyfrowe i ich szerokie wykorzystanie przez społeczeństwo są

szansą na dalszy rozwój gospodarki i pozwalają na zwiększenie jej konkurencyjności. Zwiększają dostęp do wiedzy i informacji, sprzyjają nabywaniu umiejętności niezbędnych we wszystkich okresach życia oraz obszarach aktywności społecznej i zawodowej.

Umiejętności cyfrowe są również niezbędne do efektywnego korzystania z mediów cyfrowych w celach zawodowych, edukacyjnych i rekreacyjnych. Obejmują one umiejętność korzystania z mediów cyfrowych, zdolność do rozumienia i krytycznej oceny różnych aspektów mediów cyfrowych i ich zawartości oraz zdolność do skutecznej komunikacji w różnych kontekstach. **Bez podstawowych umiejętności cyfrowych trudno jest w pełni uczestniczyć w życiu społecznym.** Powszechność wykorzystania i poziom zaawansowania umiejętności cyfrowych w społeczeństwie stają się wyznacznikiem dynamiki rozwoju gospodarczego.

Ponadto, polityka Komisji Europejskiej sprzyja rozwojowi środowiska platform internetowych w UE opartego na innowacjach, a w swoim komunikacie w sprawie platform internetowych z maja 2016 r. określiła kluczowe obszary zainteresowania w zakresie wspierania rozwoju platform internetowych, uznając je za ważny element gospodarki cyfrowej. Obejmują one następujące zasady przewodnie:

- Równe warunki konkurencji dla porównywalnych usług cyfrowych;
- Zapewnienie odpowiedzialnego zachowania na platformach internetowych w celu ochrony podstawowych wartości;
- Wspieranie zaufania, przejrzystości i zapewnienie uczciwości na platformach internetowych;
- Utrzymanie otwartych i niedyskryminujących rynków w celu wspierania gospodarki opartej na danych.

Dlaczego to zapotrzebowanie jest wyzwaniem?

Umiejętności cyfrowe stale się zmieniają. Nadążanie za tymi zmianami wymaga uczenia się przez całe życie, nabywania innowacyjnych umiejętności i skutecznego wykorzystywania możliwości oferowanych przez sieci i media cyfrowe. Pojawienie się i rozwój nowych technologii cyfrowych nie są więc obojętne dla rynku pracy. Nowe rozwiązania, które powstają w wyniku automatyzacji i wzrostu wydajności, przyczyniają się do powstawania nowych zawodów, które zastępują niektóre z dotychczasowych. Przy tak dynamicznym rozprzestrzenianiu się technologii informacyjno-komunikacyjnych, umiejętności cyfrowe przestają być domeną wyspecjalizowanych pracowników IT. Podstawowe umiejętności wymagane są niemal w każdej dziedzinie życia, a także w pracy. ICT zmieniają sposób pracy, stąd wymagania dotyczące umiejętności obejmują szerszy zakres działań związanych z większą częstotliwością dostępu do informacji, umiejętnością planowania, szybszego dostosowywania się do zmieniających się warunków, a także umiejętnością współpracy w organizacjach poziomych, szybkiej wymiany informacji i dzielenia się wiedzą między pracownikami. Istnieje również wyraźna korelacja pomiędzy odsetkiem osób bez doświadczenia w wykorzystywaniu ICT w pracy a innymi wskaźnikami rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. W ostatnich latach szybko rośnie zapotrzebowanie na pracowników o bardziej zaawansowanych umiejętnościach. Istnieje obawa, że na rynku mogą wystąpić niedobory w tym zakresie, co z jednej strony spowoduje relatywny wzrost wynagrodzeń tej grupy pracowników, a z drugiej może okazać się barierą rozwoju.

Umiejętności w zakresie informacji, mediów, technologii informacyjno-komunikacyjnych, danych i tworzenia sieci odgrywają istotną rolę w kształtowaniu zdolności ludzi do wykonywania zadań związanych z edukacją, pracą, kulturą i życiem. Te obszary kompetencji są związane z **umiejętnościami poznawczymi niezbędnymi do krytycznego myślenia.** Niestety, badania wskazują, że wiele osób znajduje się pod tym względem w gorszej sytuacji, co czyni ten problem istotnym zagadnieniem polityki rozwoju społeczno-gospodarczego. **Umiejętności cyfrowe** są bowiem wymieniane wśród najważniejszych zagadnień i celów polityki rozwoju gospodarki cyfrowej, takich jak: korzyści

gospodarcze i społeczne wynikające z otwartego Internetu, stymulowanie innowacji związanych z TIK, usprawnienie sieci komunikacyjnych, Internet Rzeczy, zaufanie, bezpieczeństwo cyfrowe i ochrona prywatności. **Brak odpowiednich umiejętności cyfrowych naraża na ryzyko wykluczenia społecznego.** Przyczyny tego wykluczenia mogą być różne: brak dostępu lub utrudniony dostęp, brak korzystania z TIK lub niskie umiejętności. Wykorzystanie technologii cyfrowych i usług internetowych, obejmujące wszystkie sektory gospodarki i sektor publiczny, staje się istotnym elementem polityki. Zwiększenie wykorzystania ICT w pracy oznacza wzrost zapotrzebowania na nowe umiejętności. Zmiany w zapotrzebowaniu na umiejętności to z jednej strony duże wyzwania dla systemu edukacji, a z drugiej nowe możliwości usprawniające naukę w szkole i poza nią, m.in. dzięki **otwartym platformom edukacyjnym** i dostępowi do wysokiej jakości zasobów.

Zasoby i umiejętności cyfrowe w nauczaniu i uczeniu się

Umiejętności cyfrowe odgrywają ważną rolę w edukacji, szczególnie w sytuacji, gdy coraz więcej zasobów jest dostępnych online. [Europejskie ramy dla kompetencji cyfrowych nauczycieli](#) klasyfikują zasoby cyfrowe jako narzędzia cyfrowe i treści cyfrowe, które stanowią technologie cyfrowe.

Następujące rodzaje zasobów cyfrowych są wymienione jako przykłady w ramach wspomnianych ram:

- Informacje online, strony internetowe, platformy
- Zawartość multimedialna (obrazy, audio, wideo)
- Materiały dydaktyczne
- (Online) gry, quizy
- (Edukacja) oprogramowanie, aplikacje, programy
- Wirtualne środowiska nauczania
- Sieci społecznościowe

Chociaż wszystkie wymienione rodzaje zasobów cyfrowych są użyteczne i mogą być stosowane w różnych warunkach nauczania, **wirtualne środowiska nauczania**, wraz z przejściem od tradycyjnego nauczania w klasie do blended learningu i nauczania online, są szczególnie potężne w dzisiejszym zdigitalizowanym świecie. To internetowe środowisko cyfrowe służy zazwyczaj do interakcji pomiędzy trenerami i uczącymi się, uczącymi się między sobą lub do dostępu do kompleksowych ścieżek edukacyjnych za pośrednictwem jednej platformy. W tym kontekście każda treść edukacyjna, która jest publikowana w wirtualnym środowisku nauczania (lub online) jest cyfrową treścią/źródłem. Jednak ten rodzaj środowiska sprzyja również organizowaniu kółek edukacyjnych online, ocen lub prezentacji zasobów, między innymi.

W przypadku, gdy zasób cyfrowy (lub środowisko nauczania) jest upubliczniony i może być adaptowany lub ponownie wykorzystany przez innych bez ograniczeń, nazywamy go **Otwartymi Zasobami Edukacyjnymi**. UNESCO definiuje Otwarte Zasoby Edukacyjne (OER) jako: "materiały dydaktyczne, edukacyjne i badawcze w dowolnym medium - cyfrowym lub innym - które znajdują się w domenie publicznej lub zostały wydane na podstawie otwartej licencji, która zezwala na bezpłatny dostęp, wykorzystanie, adaptację i redystrybucję przez innych bez ograniczeń lub z ograniczeniami". Otwarte platformy edukacyjne są ważnym środkiem wsparcia nie tylko dla trenerów, poszukujących narzędzi online do swoich zajęć, ale także dla każdego uczącego się. Dzięki temu, że są otwarte, więcej uczących się skorzysta z ich użycia. **Drugi produkt projektu JIMINY, zatytułowany JIMINY Personal Trainer, jest przykładem otwartego zasobu edukacyjnego.**

Choć w Internecie istnieje ogromna ilość gotowych platform online, możesz podjąć inicjatywę stworzenia własnej platformy edukacyjnej z materiałami specjalnie dostosowanymi do potrzeb

i oczekiwań grupy docelowej. W tym celu do wyboru jest kilka platform, m.in. [Moodle](#), [Kahoot!](#) czy [Google Classroom](#).

Jednak, jak wiele rozwiązań związanych z technologią, **również tworzenie OER nakłada na jednostki pewne przeszkody, do** których można zaliczyć (Open Educational Resources, Conversations in cyberspace, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2009):

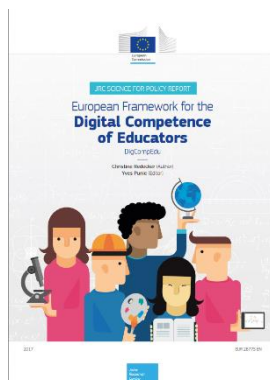
- 1) Brak czasu i umiejętności;
Przy słabych umiejętnościach korzystania z ICT, czas ten jest trudny do zdefiniowania. Dla nauczycieli akademickich jest to wciąż dodatkowe zadanie w tradycyjnych środowiskach nauczania (szkołach), dlatego rozwój OER odbywa się po godzinach pracy nauczyciela.
- 2) Sztywna kultura pedagogiczna, z niewielką ilością innowacji;
OER wykraczają poza tradycyjny program nauczania, wciąż uważany przez większość systemów edukacyjnych za dodatek do procesu dydaktycznego.
- 3) Brak systemu nagród za tworzenie OER;
OER nie są uznawane za publikację, którą można udokumentować w swojej karierze zawodowej.

Dlatego właśnie podnoszenie kwalifikacji ma kluczowe znaczenie. Pomocne w tym zakresie są cytowane już Europejskie Ramy Cyfrowych Kompetencji Edukatorów autorstwa Komisji Europejskiej (znane również jako DigiCompEdu). Ramy te mają na celu promowanie i pomoc w rozwijaniu kompetencji cyfrowych osób zawodowo zajmujących się edukacją, aby następnie być lepiej przygotowanym do wspierania uczniów, także w zakresie integracji. Składają się na nie kompetencje zawodowe i pedagogiczne nauczycieli, jak również kompetencje uczniów. W ramach tych kompetencji nacisk kładzie się na zaangażowanie zawodowe, zasoby cyfrowe, ocenę, nauczanie i uczenie się, upodmiotowienie uczniów oraz ułatwianie im zdobywania kompetencji cyfrowych. Ponadto, ramy te wprowadzają model progresji, aby pomóc nauczycielom i trenerom w rozwijaniu ich kompetencji cyfrowych (od nowicjusza do pioniera - ostatni etap oznacza bycie wyposażonym nie tylko w wiedzę, ale także gotowym do rozwijania praktyk cyfrowych).

Sześć obszarów DigiCompEdu Framework jest ukierunkowanych w szczególności na wyposażenie edukatorów w następujące umiejętności (European Framework for the Digital Competence of Educators, s.16, 2017):

- Wykorzystanie technologii cyfrowych do komunikacji, współpracy i rozwoju zawodowego.
- Pozyskiwanie, tworzenie i udostępnianie zasobów cyfrowych.
- Zarządzanie i organizowanie wykorzystania technologii cyfrowych w nauczaniu i uczeniu się.
- Wykorzystanie technologii i strategii cyfrowych do poprawy oceny.
- Wykorzystanie technologii cyfrowych w celu zwiększenia integracji, personalizacji i aktywnego zaangażowania uczniów.
- Umożliwienie uczniom kreatywnego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych w celu uzyskania informacji, komunikacji, tworzenia treści, dobrego samopoczucia i rozwiązywania problemów.

Szczegółowy i bardziej wyraźny przegląd tych umiejętności jest przedmiotem DigiCompEdu Framework:



Włączenie rozwiązań cyfrowych

Jeśli jesteś współtwórcą rozwiązania cyfrowego, masz większe możliwości dostosowania go do swoich uczniów, ich możliwości lub niepełnosprawności. W przeciwnym razie powinieneś starać się, by było ono jak najbardziej **integracyjne**.

Ale co to oznacza?

Włączenie odnosi się do zaangażowania ludzi w jak największym stopniu. **Włączenie cyfrowe oznacza, że zasoby i narzędzia cyfrowe są dostępne dla wszystkich.** Termin ten obejmuje zarówno użyteczność, jak i dostępność, biorąc pod uwagę umiejętności cyfrowe. Użyteczność odnosi się do doświadczenia użytkownika i choć dotyczy osób o niskich kwalifikacjach, niekoniecznie niepełnosprawnych. Z drugiej strony, dostępność odnosi się do osób niepełnosprawnych i dostosowania zasobów i narzędzi do ich potrzeb.

Jak mogę sprawić, by rozwiązanie cyfrowe było inkluzywne?

Można to zrobić na kilka sposobów.

1. Jeśli zasoby cyfrowe, z których chcesz skorzystać, są otwierane za pomocą przeglądarki, możesz zainstalować wtyczkę, która będzie działać na różnych stronach internetowych.
2. Możesz również sprawdzić, czy strona posiada widget dostępności, który poprawi doświadczenie online danej osoby.
3. Jeśli rozwiązanie jest przeznaczone do pobrania na komputer stacjonarny lub smartfon, pomóż uczniom w procesie pobierania, ale także poinstruuuj ich, jak włączyć funkcje dostępności w ustawieniach ich urządzeń.
4. Jeśli faktycznie jesteś zainteresowany sprawdzeniem funkcji dostępności, powinieneś użyć narzędzia online do tego celu, np. [WAVE Web Accessibility Evaluation Tool](#).
5. Jeśli jesteś projektantem lub twórcą platformy edukacyjnej, istnieje wiele możliwości dostosowania treści, które możesz zrobić sam. Widget dostępności czy dostosowanie ustawień urządzeń i przeglądarek nie rozwiąże problemu nielogicznych treści szkoleniowych czy braku napisów wideo. Ale także, zwróć uwagę na:
 - Starannie dobieraj kolory, aby: użytkownicy mogli rozróżnić poszczególne elementy na stronie, tekst był czytelny na tle, zapewniając wyraźny kontrast kolorystyczny, paleta barw nie była zbyt intensywna.
Możesz nawet sprawdzić ten aspekt za pomocą narzędzia online [Contrast Checker](#).
 - Używaj nagłówków, aby uporządkować swoją treść, co ułatwi Ci nawigację po stronie.
 - Skup się na projekcie, który powinien być interpretowany jako dostarczanie informacji w jasny sposób i czytelny układ.



- Użyj ograniczonej liczby czcionek i odmian czcionek, ale wszystkie użycie ALL CAPS, trudne do odczytania zwłaszcza z czytników ekranu.
- Upewnij się, że linki są rozpoznawalne, nie używaj żadnych obrazów dla linków i unikaj ogólnego tekstu jak "kliknij tutaj" lub "więcej", ale spraw, aby tekst linku miał sens.
- Wybierając zdjęcia, upewnij się, że podałeś alternatywny opis i nie przesadzaj z ilością zdjęć, ale także audio i wideo.
- Zapewnij jasne instrukcje dotyczące korzystania z wideo i audio, w tym przyciski odtwarzania i pauzy, ale także napisy, najlepiej dostępne za pośrednictwem innych sposobów.
- Unikaj automatycznego odtwarzania mediów, co powoduje dłuższe ładowanie się stron i nieprzygotowanie użytkownika na doznanie takich wrażeń, co skutkuje jego dezorientacją, a nawet przerażeniem.

Powyższa lista zawiera tylko kilka podstawowych kroków do uczynienia treści bardziej integracyjnymi dla uczniów z grup defaworyzowanych. **Pamiętaj, że łatwiej jest kontrolować inkluzywność treści cyfrowych, jeśli są one Twojego autorstwa.**

Co więcej, możesz sprawić, że nauczanie i uczenie się będzie bardziej integracyjne poprzez:

- Zaangażowanie uczniów w tworzenie lub wybór zasobów cyfrowych.
- Wyjaśnianie instrukcji dotyczących korzystania z zasobów cyfrowych nie tylko osobie uczącej się, ale także jej opiekunowi/ współmałżonkowi/ mentorowi/ osobie wspierającej.
- Zwrócenie się do uczącego się o zapoznanie się z treściami edukacyjnymi przed ich wykorzystaniem w procesie kształcenia.
- Regularne zbieranie informacji zwrotnych od uczącego się na temat doświadczeń związanych z uczeniem się.

Istnieje również kilka **cyfrowych metod adaptacyjnego uczenia się, które** ostatnio zyskują na popularności i które są motywującymi alternatywami do rozważenia: technologie sztucznej inteligencji i rozszerzonej rzeczywistości, gamifikacja czy aplikacje mobilne dla edukacji - wprowadzające do procesu nauczania naukę przez działanie i eksperymentowanie. Tym samym łatwiejsze do wdrożenia przez samych trenerów będą video tutoriale i whiteboard storytelling jako alternatywy dla tradycyjnych prezentacji.

2.2. Internet i bezpieczne korzystanie z zasobów internetowych

Internet jest z pewnością jednym z najważniejszych wynalazków współczesnego świata. Świadczy o tym chociażby liczba użytkowników, która liczona jest w miliardach, czy fakt, że bez Internetu wiele dziedzin życia nie mogłoby funkcjonować. Stałe połączenie z siecią daje nam stały dostęp do niesamowitej ilości informacji. Możemy obejrzeć dowolny film, posłuchać muzyki, porozmawiać ze znajomymi, pograć w gry online i wiele innych. Jednak Internet, oprócz tego, że jest źródłem danych i rozrywki, ma również swoją ciemną stronę. Możemy natknąć się na różne wirusy lub oszustwa. Powinniśmy tego w miarę możliwości unikać. Jak zatem zadbać o swoje bezpieczeństwo w sieci?



Źródło: <https://unsplash.com/photos/VO5w2lda70s>

Niebezpieczeństwa związane z korzystaniem z Internetu

Codziennie korzystamy z Internetu w różnych celach. Dzięki niemu mamy szybki dostęp do potrzebnych nam informacji. Jednocześnie jednak warto pamiętać, że **Internet niesie ze sobą wiele zagrożeń** - sieć nie jest w pełni kontrolowana, nie ma więc miejsca na jakiegokolwiek zaniedbania ze strony użytkowników. Wielokrotnie w mediach pojawiają się informacje o kradzieży danych, wirtualnej przemocy i innych negatywnych zjawiskach, na które może być narażony każdy, kto korzysta z Internetu. Wiele osób wychodzi z założenia, że zagrożenia te ich nie dotyczą, bo przecież tylko przeglądają strony internetowe lub kontaktują się ze znajomymi, a przecież każdy z nas jest potencjalną ofiarą wirtualnych zagrożeń. Liczba e-maili wysyłanych przez oszustów jest zatrważająca. Zdarza się, że maile od oszustów są "doskonale podrobione", wyglądają tak samo jak maile od instytucji, pod którą się podszywają. Powinniśmy uważać również na podejrzane strony internetowe lub takie, które próbują imitować strony znane. Wszystko to ma jeden cel, którym jest pozyskanie danych, bo są one cenne zarówno dla reklamodawców, jak i niestety oszustów. **Jeśli coś wzbudza nasze wątpliwości w Internecie, lepiej w to nie klikać** lub wcześniej sprawdzić daną stronę za pomocą programu antywirusowego. Duża część Internetu jest niestety pełna fałszywych reklam, fake newsów i innych elementów, które mają przyciągnąć naszą uwagę.

Co więcej, stały dostęp do sieci na smartfonie czy komputerze z dowolnego miejsca naraża nas także na zupełnie nowe niebezpieczeństwa. Korzystając z Internetu możemy paść ofiarą wirusa, oprogramowania szpiegującego lub po prostu oszustwa. Doświadczenie prób oszustwa jest bardzo częste. Zazwyczaj przestępca chce wyłudzić nasze dane na różne sposoby. Iluzja anonimowości w sieci jest dość niebezpieczna. Należy pamiętać, aby **nigdy nie podawać w Internecie wrażliwych informacji bez uprzedniego dokładnego sprawdzenia źródła zapytania**. Mogą one zostać wykorzystane w niepożądany sposób. Niestety takich zagrożeń jest wiele i powinniśmy wiedzieć, jak się przed nimi chronić.



Erasmus+

Coś co wydaje się być oczywiste, często wcale takie nie jest. Prostym przykładem jest przesyłanie dokumentów przez sieci. **Użytkownicy Internetu nigdy nie powinni wysyłać kopii dokumentów online, gdy nie są pewni, kto te dane otrzyma.** Wiele osób skuszonych ofertą szybkiej pożyczki lub atrakcyjnej pracy decyduje się na wysłanie kopii dokumentów tożsamości do nieznannej osoby. Jest to bardzo niebezpieczne i nieodpowiedzialne. Nigdy nie można być pewnym, co może się z takimi kopiami później stać. Mogą być one przetwarzane w sposób niezgodny z Rozporządzeniem Ogólnym o Ochronie Danych Osobowych (GDPR UE) lub przekazywane pomiędzy pracownikami instytucji finansowych. Powoduje to ryzyko utraty kontroli nad dokumentami osobistymi zawierającymi wrażliwe dane. Należy uświadomić to swoim uczniom.

Co z bezpieczeństwem cybernetycznym?

Dopóki go nie doświadczą, uczniowie mogą nie być świadomi cyberprzemocy, skłonni do nękania lub mowy nienawiści, które niestety coraz częściej można spotkać w Internecie. Fakt ten sprawia, że niezwykle ważne jest, aby uczyć uczniów, **jak rozpoznawać i zwalczać potencjalne akty cyberprzemocy.**

Według [słownika Cambridge Dictionary](#) cyberprzemoc to "działanie polegające na wykorzystywaniu Internetu do szkodenia lub straszenia innej osoby, zwłaszcza poprzez wysyłanie jej nieprzyjemnych wiadomości".

Chociaż nie jest możliwe całkowite wyeliminowanie cyberprzemocy lub zapobieżenie jej, **rozpoznanie i reakcja to kluczowe kroki.**

Typowe przykłady cyberprzemocy to nawoływanie do **nienawiści** (bezpośrednio w wiadomościach prywatnych, w e-mailach lub na czatach, ale także w mediach społecznościowych lub na stronach internetowych) lub **publikowanie prywatnych informacji bez zgody danej osoby** (mogą to być zdjęcia, filmy lub dowolne dane).

Ofiara cyberprzemocy może zgłosić to działanie dostawcy usługi, w której doszło do takiego zachowania, porozmawiać bezpośrednio z napastnikiem, zignorować działania, poprosić o pomoc trenera, zablokować napastnika w komunikacji online lub zgłosić się na policję. Rodzaj reakcji będzie zależał od rodzaju, częstotliwości i wpływu cyberprzemocy na daną osobę, ale w żadnym wypadku **nie należy ignorować takiego zachowania.** Poniższy rozdział będzie pomocny w zapobieganiu cyberprzemocy.

Podstawy bezpieczeństwa urządzeń i Internetu

Zacznijmy od absolutnej podstawy, czyli od **sprawdzenia i wprowadzenia środków bezpieczeństwa do urządzenia cyfrowego, którego** Ty lub Twój uczeń używacie do łączenia się z Internetem. Tylko wtedy można mieć pewność, że podejrzana aktywność w sieci nie jest wynikiem działania wadliwego lub niezabezpieczonego urządzenia.

Ochrona przed wejściem do Internetu

W związku z tym powinieneś posiadać **program antywirusowy i antyspyware.** Jeśli Twój komputer nie jest w nie wyposażony, zainstaluj je natychmiast i poinstruuuj o tym również swoich uczniów (niektórzy dostawcy Internetu oferują je za darmo). Jednocześnie trzeba mieć świadomość, że żaden program antywirusowy nie daje 100% pewności, że nie ściągnęliśmy z Internetu niczego szkodliwego. Może się zdarzyć, że trafiliśmy na tego typu zagrożenie, które nie jest wykrywane przez nasz program.



Erasmus+

W przypadku oprogramowania antywirusowego ważnym elementem jest włączenie **skanowania w czasie rzeczywistym**. Funkcja ta pozwala oprogramowaniu antywirusowemu na automatyczne skanowanie plików i programów znajdujących się na komputerze, pobranych z Internetu oraz zainstalowanych w danym momencie w poszukiwaniu wirusów. W ten sposób unikamy walki z wirusami, które zdążyły już zainfekować urządzenie.

Warto również pamiętać o możliwości **uruchomienia skanowania ręcznego**. Ręczne skanowanie komputera za pomocą oprogramowania antywirusowego pozwala na bieżąco wykrywać zagrożenia, które nie zostały zidentyfikowane podczas skanowania. Uruchomienie szybkiego skanowania z ustawieniami domyślnymi to zazwyczaj kilka kliknięć. Można również tworzyć własne ustawienia skanowania, kierując je na wybrane pliki, foldery lub dyski, a także ukryte pliki i foldery, które zazwyczaj są wolne od złośliwego oprogramowania.

Co zrobić, gdy oprogramowanie antywirusowe wykryje wirusa? Zainfekowane pliki można zazwyczaj "wyleczyć" lub "naprawić" - wirus zostanie usunięty, a oryginalny kod zostanie przywrócony i plik będzie wyglądał tak, jak przed infekcją. Niestety, w przypadku niektórych wirusów, np. spyware, ich usunięcie może również wiązać się z usunięciem plików, które zostały zainfekowane; jest to jedyny pewny sposób na pozbycie się wirusa.

Kolejnym bardzo ważnym krokiem jest **aktualizowanie oprogramowania antywirusowego**. Oprogramowanie antywirusowe nie może skutecznie chronić Cię przed złośliwym oprogramowaniem, jeśli nie wie, czego szukać. Pomimo zainstalowania najlepszego oprogramowania, bez regularnych aktualizacji, urządzenie nie będzie działać prawidłowo, co wpłynie na doświadczenia użytkownika w sieci. Dlatego tak ważne jest, aby upewnić się, że oprogramowanie antywirusowe ma aktualną listę wirusów i programów szpiegujących, które zostały już zdefiniowane.

Wreszcie, połączenia sieciowe. Ucz uczulić uczniów, aby **łączyli się tylko z dobrze znanymi sieciami**. Korzystanie z nieznanymi sieci stanowi poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa informacji udostępnianych w sieci, więc łącząc się za pomocą hotspota należy rozważyć, czy ważniejsza jest chęć pozostania w kontakcie, czy bezpieczeństwo informacji udostępnianych w sieci.

Ochrona podczas korzystania z Internetu

Po połączeniu się z bezpieczną siecią, kolejnym krokiem jest **wybór bezpiecznej strony internetowej, przeglądarki lub zabezpieczonej aplikacji** (na urządzeniach mobilnych).

Jak zdecydować, czy dana strona jest bezpieczna?

Najprostszym sposobem na określenie, czy dana strona jest bezpieczna, jest sprawdzenie adresu (paska URL), czy zaczyna się on od **https://** i/lub zawiera ikonę "kłódki". Informuje to, że strona posiada ważny certyfikat i odsyła do ustawień, ale także zawiera informacje o plikach Cookies i ochronie danych wrażliwych. Wiadomości przesyłane pomiędzy użytkownikiem a daną stroną internetową są wówczas dodatkowo szyfrowane. Dzięki temu dane nie mogą być przechwycone i zmienione przez osoby nieuprawnione.



Źródło: <https://pixabay.com/pl/illustrations/https-strony-sieci-web-internet-3344700/>

Czasami zdarza się, że pojawiają się ostrzeżenia o błędach certyfikatu. Nie należy ich ignorować, zwłaszcza jeśli strona nie jest godna zaufania lub błąd nie występował na niej wcześniej. Strony, które mają długi czas ładowania, nawet jeśli niekoniecznie jest to związane z bezpieczeństwem witryny, powinny zaalarmować użytkowników i będą ograniczeniem dla osób niepełnosprawnych. Nieprawidłowa pisownia adresu może być prawdziwą witryną, której należy unikać. Poinstruj uczniów, aby wybierali strony, które są rekomendowane lub z których już wcześniej korzystali. To samo odnosi się do przeglądarek. Oto dobre praktyki dotyczące przeglądarek internetowych:



Dodatkową kwestią jest **sprawdzenie ustawień prywatności i bezpieczeństwa**, zwłaszcza jeśli uczący się akceptują politykę Cookies danej strony internetowej, powinni być świadomi jakie informacje podają i z kim mogą się skontaktować w sprawach dotyczących ich danych, równie ważne - gdzie te informacje można znaleźć na stronie.

Jeśli chodzi o aplikacje, podstawowym źródłem aplikacji są Apple® AppStore i Google Play™. Pierwszy z nich dostarcza aplikacje dla urządzeń iPhone, a drugi dla urządzeń z systemem Android. Istnieje również kilku innych dostawców, na przykład sklep z aplikacjami MIUI firmy Xiaomi, Amazon Appstore lub Windows Apps i wiele innych sklepów z aplikacjami innych firm. Należy jednak wybierać je ostrożnie, ponieważ nie gwarantują one jednakowego poziomu bezpieczeństwa, a prosząc o dostęp do danych na urządzeniu, narażamy się na zwiększone ryzyko. Ze względu na fakt, że Google Play nie jest dostępny we wszystkich krajach, będą użytkownicy, którzy muszą polegać na pobieraniu aplikacji z innego sklepu z aplikacjami, jeśli korzystają z urządzenia z systemem Android. W każdym z wcześniej



wymienionych przypadków, oceny, recenzje i liczba pobrań w sklepach z aplikacjami powinny służyć jako warunek wstępny, które aplikacje wybrać do pobrania.



Prowadzi to do rozważań na temat **bezpiecznego pobierania plików**. Do darmowych programów publikowanych na popularnych stronach internetowych często dołączane są dodatki w postaci pasków narzędziowych do przeglądarek, dodatków do stron, dodatkowych aplikacji, a nawet złośliwego oprogramowania. Jak uchronić się przed pobieraniem bezpiecznych rozwiązań? Najlepiej jest uważnie śledzić proces instalacji (odznaczając wszystkie dodatkowe opcje). Znacznie lepszym pomysłem jest jednak pobranie programu bezpośrednio ze strony twórcy.

Innym sposobem na bezpieczne korzystanie z zasobów Internetu jest używanie trybu prywatnego ("**incognito**") w przeglądarkach internetowych. Jest to dobra opcja, jeśli korzystasz z komputera, który jest współdzielony przez kilka osób. Po zakończeniu sesji przeglądarka automatycznie usuwa całą swoją historię i pliki Cookies. **Cookies** to niewielkie ilości danych, które są zbierane przez stronę internetową i zapisywane w przeglądarce. Strony wykorzystują je do zapamiętywania historii przeglądania użytkownika i dopasowywania dostosowanych do niego reklam lub ofert. Powinieneś poinstruować swoich uczniów, aby raz na jakiś czas wyczyścili pliki Cookies (i historię przeglądania).



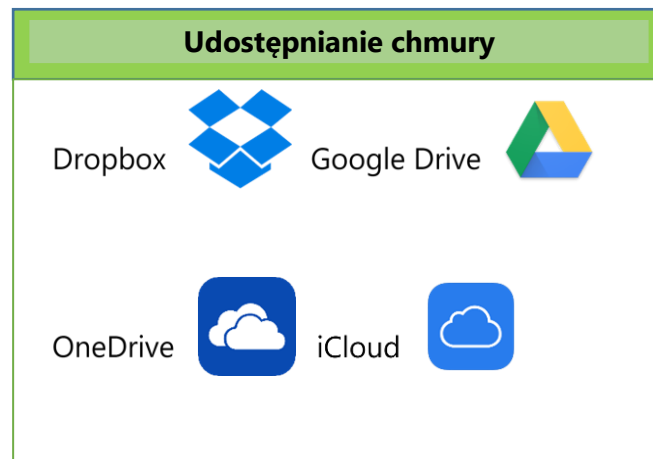
Źródło: <https://unsplash.com/photos/e6n7uoEnYbA>

Dzielenie się informacjami w sieci jest również ściśle związane z bezpieczeństwem informacji w Internecie. Poinstruj swoich uczniów, że nie powinni udostępniać żadnych osobistych lub wrażliwych danych w sieci osobom, których nie znają. Oznacza to również unikanie wszelkich nieznanym usług, które wymagają podania m.in. numeru dowodu osobistego, adresu, numeru



Erasmus+

telefonu lub lokalizacji. Użytkownicy Internetu powinni zastanowić się dwa razy, zanim pozwolą aplikacji na dostęp do swojej lokalizacji lub treści w telefonie. Ta sama zasada dotyczy korzystania ze stron internetowych - nie należy klikać "Akceptuję" lub "Potwierdzam" za każdym razem, gdy chcemy jak najszybciej wejść na stronę. W ten sposób udzielasz zgody na dostęp do wielu informacji - powinieneś najpierw przeczytać regulamin i dokładnie sprawdzić, na co się zgadzasz. Ponadto, podczas udostępniania dokumentów w chmurze, należy wybierać tylko zaufanych dostawców. Oto dobre praktyki udostępniania dokumentów w chmurze:



Jeśli chodzi o komunikację online, wiadomości e-mail są używane regularnie, ale nie oznacza to, że są wolne od oszustw. Najprostszym i najszybszym sposobem, aby dowiedzieć się, czy wiadomość e-mail pochodzi od oszusta, jest sprawdzenie adresu e-mail nadawcy. Niestety zdarza się, że wiadomość e-mail od oszusta pochodzi z wiarygodnego adresu e-mail, ponieważ oszust włamał się do czyjejs skrzynki pocztowej. W takiej sytuacji, jeśli cokolwiek wzbudzi nasze wątpliwości, należy po prostu zignorować taki e-mail i skasować go - w żadnym wypadku nie otwieramy wiadomości, a tym bardziej nie klikamy na znajdujące się w niej linki lub załączniki. Nigdy nie otwieramy nieznanych załączników i nie klikamy w linki do stron, jeśli nie jesteśmy w 100% pewni ich źródła. Z drugiej strony, podczas wysyłania wiadomości e-mail poinstruj uczniów, że mogą wybrać, kto widzi ich wiadomości (CC i BCC). Podobne środki ostrożności mają zastosowanie do mediów społecznościowych – w ustawieniach prywatności konta na danym kanale, właściciele kont mogą zdecydować, jakie informacje są upubliczniane. Odrobina sceptycyzmu przyda się nawet wtedy, gdy wiadomość na Facebooku czy e-mail w naszej skrzynce odbiorczej pochodzi od osoby, którą znamy. Może się bowiem okazać, że komputer naszego znajomego został wcześniej zainfekowany złośliwym oprogramowaniem i sam wysłał wiadomości z "niespodzianką". Mówiąc dalej, rzeczy, które umieścisz w Internecie pozostaną tam na zawsze. Dlatego warto zastanowić się dwa razy, zanim klikniemy przycisk "wyślij" lub "napisz". Zwłaszcza, jeśli udostępniasz swoje prywatne informacje - zdjęcia, dane osobowe. Szczytem bez troski jest wrzucenie na darmowy serwer skanu dowodu osobistego lub prawa jazdy. "Złodzieje tożsamości" z pewnością skorzystają z takiego "prezentu". Aby zachować bezpieczeństwo lub poczucie anonimowości w sieci, warto używać pseudonimów. Jeśli nie musisz podawać swoich danych osobowych, nie rób tego. **Im mniej informacji o Tobie w sieci, tym bardziej bezpieczna jest Twoja aktywność.**

Choć wymieniona tutaj jako ostatnia, ważną kwestią, której nie należy zaniedbywać, jest **ochrona haseł**. Warto zadbać o to, aby były one wystarczająco skuteczne w przypadku ataku hakerskiego. Najlepszym sposobem jest stosowanie różnych haseł do różnych stron, innych do serwisu bankowego, na skrzynkę pocztową i portale społecznościowe. W ten sposób, jeśli hasło do jednej strony wycieknie, haker nie zaloguje się na pozostałe. Nie należy używać nazwisk ani dat, gdyż odgadnięcie przypadkowych znaków jest znacznie trudniejsze. Uczniowie powinni być czujni, aby nie dzielić się



hasłami z nikim innym i od czasu do czasu zmieniać swoje hasła, aby uniknąć kradzieży danych i dalszych konsekwencji z tym związanych. Należy również poinstruować uczących się, aby wylogowywali się z **kont**.

Ramy DigiCompEdu to także mapa drogowa, jak chronić wrażliwe treści cyfrowe. Kompetencja Zarządzanie, ochrona i udostępnianie zasobów cyfrowych w Ramach odnosi się do tego tematu. I wskazuje, jak: organizować treści cyfrowe i udostępniać je uczniom, rodzicom i innym edukatorom; skutecznie chronić wrażliwe treści cyfrowe, szanować i prawidłowo stosować zasady ochrony prywatności i prawa autorskiego, a także rozumieć wykorzystanie i tworzenie otwartych licencji i otwartych zasobów edukacyjnych, w tym ich właściwe przypisywanie. W związku z tym dodatkowo bezpieczeństwo zaleca się, gdy:

- Udostępnianie zasobów za pomocą linków lub jako załączników.
- Udostępnianie zasobów na platformach internetowych lub osobistych / organizacyjnych stronach internetowych / blogach.
- Udostępnianie własnych repozytoriów lub zasobów innym osobom, zarządzanie ich dostępem i prawami w odpowiedni sposób.
- Udostępnianie danych administracyjnych i związanych z uczniami kolegom, uczniom i rodzicom, stosownie do potrzeb.

2.3. Copyright

Korzystając lub udostępniając informacje, treści i zasoby znalezione w Internecie, należy sprawdzić, czy materiały te zostały stworzone i udostępnione przez autorów posiadających licencje zezwalające na ich otwarte wykorzystanie. Dlatego zasoby cyfrowe, które są w domenie publicznej, niekoniecznie są dostępne do otwartego, wolnego i nieograniczonego użytku, nawet jeśli służą celom edukacyjnym. W tym miejscu ważna jest specyfika prawa autorskiego. Kilka słów na ten temat.



Źródło: https://unsplash.com/photos/Oaak7qqNh_c



Erasmus+

Co to jest prawo autorskie?

Prawo autorskie to dyscyplina prawa cywilnego, zespół norm prawnych wchodzących w skład prawa własności intelektualnej, a także ogół uprawnień przysługujących twórcy utworu, które uprawniają go do decydowania o eksploatacji utworu i czerpania z niego korzyści majątkowych.

Wiąże się to również z prawami autorskimi do działań online (DigiCompEdu Framework):

- Respektowanie ewentualnych ograniczeń wynikających z praw autorskich do korzystania, ponownego wykorzystania i modyfikowania zasobów cyfrowych.
- Włączanie źródeł referencyjnych przy udostępnianiu lub publikowaniu zasobów podlegających prawom autorskim.
- Przypisywanie (otwartych) licencji do samodzielnie stworzonych zasobów.

Dlatego też prawo **autorskie nie musi zakazywać możliwości korzystania z określonego materiału czy treści, ale stosuje ograniczenia, tak aby chronić jego własność przed niewłaściwym wykorzystaniem.**

Z punktu widzenia prawa autorskiego nie ma znaczenia, czy utwór jest uznawany za wartościowy, czy ma wartość estetyczną. Utworem jest bowiem każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia.

Każdy może tworzyć treści, z lepszym lub gorszym skutkiem. Twórcą może być tylko osoba fizyczna posiadająca zdolność prawną - jak dotąd osoby prawne, zwierzęta, sztuczna inteligencja nie mogą tworzyć utworu w świetle prawa. Imię i nazwisko twórcy powinno być uwidocznione na utworze lub upublicznione przy jego rozpowszechnianiu. Jeśli nie mamy pewności co do nazwiska osoby, należy podać źródło tego materiału.

Sam proces powstawania utworu powinien charakteryzować się wkładem twórczym i wysiłkiem intelektualnym autora. Przykładowo, fotografia obrazu oglądanego w muzeum, która zostanie wykorzystana w celach edukacyjnych, nie jest utworem, chyba że posiada element artystyczny, np. przy jej wykonaniu zastosowano niekonwencjonalne kadrowanie.

Mimo że Internet daje wiele możliwości współpracy i dzielenia się informacjami w sieci, jego użytkownicy nie powinni być wprowadzani w błąd przez informacje dostarczane przez zewnętrzne strony. Również w przypadku, gdy otrzymujesz treści za pośrednictwem chmur - fakt, że ktoś udostępnia Ci pliki nie daje Ci automatycznego pozwolenia na dalsze swobodne dzielenie się nimi. Udostępnianie **plików w rzeczywistości wiąże się z wymianą własności intelektualnej.** Kiedy udostępniasz swoją własną pracę, zastanów się, jakie prawa chcesz przyznać użytkownikom, tj. do przeglądania, pobierania, edytowania, udostępniania lub zmieniania treści. Jeśli udostępniasz treści, które nie są twoją główną własnością, zwróć się do oryginalnego źródła w celu potwierdzenia praw własności i możliwości dalszego udostępniania.

Osobiste prawa autorskie są nieograniczone w czasie, niezbywalne i przysługują bez rejestracji i opłat. Ochrona praw autorskich powstaje z chwilą ustalenia utworu, tj. podjęcia przez autora decyzji o udostępnieniu swojego dzieła innym. Twórca zawsze jest związany ze swoim dziełem - dlatego nie możemy oznaczać utworu, np. książki, cudzym nazwiskiem, ani przypisywać go sobie, gdyż będzie to stanowiło plagiat.

Rozwiązaniem zapewniającym bezpieczeństwo **jest tworzenie własnych treści z jedynie znaczącymi dodatkami** w postaci np. filmów z YouTube, zdjęć z otwartych źródeł lub klipów dźwiękowych z wiadomości. Jako trener masz kontrolę nad procesem szkolenia i powinieneś dostosować rodzaj treści do specyfiki, trudności, wad i typu swojego ucznia (uczniów).



Naruszenie praw autorskich

Naruszenie praw autorskich ma miejsce za każdym razem, gdy korzystamy z utworu poza zakresem dozwolonego użytku bez uzyskania wymaganej zgody. Odpowiedzialność karna może być wynikiem plagiatu lub innego osobistego naruszenia praw autorskich (brak informacji o autorstwie, publiczne zniekształcanie utworu, uniemożliwianie lub utrudnianie kontroli korzystania z utworu). Ponadto, przestępstwem jest rozpowszechnianie utworu lub utrwalanie utworu w celu rozpowszechniania, lub utrwalanie utworu w celu rozpowszechniania, bez zezwolenia.

Łatwość kopiowania informacji, jaką dają nam **technologie komunikacyjne**, może kusić do popełnienia plagiatu. Te same technologie ułatwiają jednak **wykrycie plagiatu**. Jeśli tekst został skopiowany z Internetu, plagiat może wykryć każdy, kto korzysta z większości wyszukiwarek internetowych. Programy antyplagiatowe mogą porównywać teksty z zasobami internetowymi i bazami danych. Jeśli jednak ograniczymy wykrywanie plagiatu tylko do mechanicznego porównywania tekstów, plagiatorzy łatwo unikną odpowiedzialności - popularne edytory tekstu oferują np. opcje automatycznej zmiany wyrazów. Dlatego przy obecnym stanie techniki wykrywanie plagiatów nadal wymaga aktywnego zaangażowania ludzi. Należy zwracać uwagę nie tylko na bezpośrednie "zapożyczenie" tekstu czy fragmentów dzieł wizualnych lub muzycznych, ale także na podszywanie się pod cudze pomysły i odkrycia.

Co więcej, zgodnie z prawem unijnym, tworzenie tymczasowych kopii na ekranie użytkownika lub w jego pamięci podręcznej nie jest samo w sobie nielegalne (5 czerwca 2014 r., Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), brytyjska sprawa Meltwater).

Jeszcze jedną kwestią jest różnica między prawem autorskim a patentem. Jeśli możesz wykazać, że Twój utwór został opracowany w inny sposób i że nie skopiowałeś czyjejś pracy, to jest to obrona przed zarzutem, że naruszyłeś jego prawa autorskie.

3. ĆWICZENIA I QUIZY

3.1. Ćwiczenie 1

Ćwiczenia dla edukatorów dorosłych

Krok 1: Przeanalizuj mocne i słabe strony swojego ucznia/grupy uczniów w oparciu o następujące kryteria:

- Widoczne/łatwo zauważalne niepełnosprawności, które będą miały wpływ na ich udział w nauce z wykorzystaniem technologii cyfrowych
- Trudności w uczeniu się, które będą miały wpływ na sposób uczenia się i odbierania informacji
- Umiejętności cyfrowe, które zostały wcześniej ocenione
- Wszelkie inne mocne/słabe strony zgłoszone przez ucznia/grupę uczniów

Krok 2: Dopasuj rodzaj narzędzi cyfrowych, które wykorzystasz podczas lekcji oraz rodzaj umiejętności cyfrowych ucznia (uczniów), które chcesz poprawić.

Krok 3: Wyjaśnij uczniom cel zastosowania wybranego narzędzia cyfrowego oraz korzyści, jakie odniosą z jego użycia (jakie nowe umiejętności cyfrowe zdobędą).

3.2. Ćwiczenie 2

Ćwiczenia dla edukatorów dorosłych i uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji

Krok 1: Zidentyfikuj rodzaje umiejętności cyfrowych niezbędnych w różnych zawodach i sektorach.

Krok 2: Przepytaj uczestników na temat zawodów, w których widzą siebie. Pomóż uczestnikom, którzy nie mają jasnej wizji swojej przyszłej pracy/pozycji na rynku pracy, jakich zawodów mogliby spróbować.

Krok 3: Zdefiniuj czym są umiejętności cyfrowe i podaj uczniom kilka przykładów. Następnie uczestnicy tworzą mapę myśli wokół terminu "umiejętności cyfrowe".

Krok 4: Poproś uczestników, aby podzielili się swoimi pomysłami i zapisali je na tablicy.

Krok 5: Uczniowie dopasowują niezbędne umiejętności cyfrowe do swojej przyszłej pracy.

Krok 6: Trener indywidualnie pomaga uczestnikom w określeniu ścieżek edukacyjnych w celu oceny, walidacji lub nabycia umiejętności cyfrowych potrzebnych do pracy.

3.3. Ćwiczenie 3

Ćwiczenia dla uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji

Krok 1: Trener wyjaśnia różnicę między użytecznością, dostępnością i włączeniem. Następnie, mając dostęp do Internetu, trener pokazuje stronę internetową, która posiada wszystkie te trzy cechy.

Krok 2: Uczestnicy są następnie proszeni o ocenę dwóch stron internetowych (wybranych przez prowadzącego) pod względem użyteczności, dostępności i integracji. Niektórzy uczestnicy mogą potrzebować pomocy.

Krok 3: Uczniowie dzielą się swoimi uwagami i przedstawiają zalecenia dotyczące ulepszeń, które należy wprowadzić/ustawić, które należy zmienić, aby ułatwić im korzystanie z Internetu.

3.4. Ćwiczenie 4

Ćwiczenia dla uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji

Krok 1: Uczniowie mają za zadanie zidentyfikować niebezpieczeństwa związane z korzystaniem z Internetu. Poniższe pytania pomogą im dojść do kilku ważnych wniosków:

Kiedy ostatnio aktualizowałem oprogramowanie antywirusowe?

Jak często należy korzystać z hotspotów?

Jak rozpoznać, że dana strona jest bezpieczna?

Jakiej przeglądarki powinienem używać?

Jak udostępniać pliki w różnych sieciach?

Skąd mogę pobrać aplikacje?

Jak często należy zmieniać hasło?

Czy podpisuję się pod rachunkami?

Czy mam kontrolę nad danymi, które udostępniam online?

Krok 2: Uczniowie dzielą się swoimi przemyśleniami i wspólnie z trenerem tworzą listę zaleceń zatytułowaną "Podstawowe kroki do bezpieczeństwa w Internecie".

4. DALSZĄ LEKTURĄ I DALSZY ROZWÓJ

Następujące dodatkowe zasoby są dostępne w języku angielskim:

[Inicjatywy Koalicji na rzecz Umiejętności Cyfrowych i Zatrudnienia repozytorium](#)

[Europejskie ramy kompetencji informatycznych nauczycieli](#)

[Umiejętności cyfrowe: Rethinking education and training in the digital age: Umiejętności cyfrowe i nowe modele uczenia się](#)

[Wprowadzenie do dostępności stron internetowych](#)

[Prawa autorskie i zasoby online: Tonie musi być skomplikowane](#)

[Zasoby prawa autorskiego wspierające publikowanie i nauczanie](#)

5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY

5.1. Ocena wstępna

Pytanie 1

Czy wiesz, co to są umiejętności cyfrowe?

a) Tak

b) Nie

c) Nie jestem pewien.



Erasmus+

Pytanie 2

Czy wiesz, dlaczego umiejętności cyfrowe są ważne?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie jestem pewien.

Pytanie 3

Czy byłbyś w stanie wymienić przynajmniej 5 przykładów umiejętności cyfrowych?

- a) Tak, zdecydowanie
- b) Tak, ale nie byłbym tak pewny swojej odpowiedzi
- c) Nie

Pytanie 4

Czy wiesz, jaka jest różnica między "umiejętnościami informacyjnymi" a "umiejętnościami cyfrowymi"?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Mogę zgadywać

Pytanie 5

Czy potrafiłbyś opisać, dlaczego umiejętności cyfrowe stale się zmieniają?

- a) Nie, wydaje się to dość trudne
- b) Tak, ale nie jestem pewien, czy rozumiem tego powód
- c) Tak, mógłbym opisać kilka powodów

Pytanie 6

Czy potrafisz wymienić co najmniej trzy różne rodzaje zasobów cyfrowych?

- a) Mógłbym zgadywać, ale nie byłbym pewny swojej odpowiedzi
- b) Tak
- c) Nie



Pytanie 7

Czy wiesz, co oznacza włączenie cyfrowe?

- a) Integracja cyfrowa oznacza, że zasoby i narzędzia cyfrowe są dostępne dla wszystkich.
- b) Włączenie cyfrowe oznacza włączenie jak największej liczby zasobów cyfrowych dla celów edukacji.
- c) Nie/nie jestem pewien

Pytanie 8

Czy znasz różnicę między różnymi rodzajami ochrony przed wejściem do sieci i podczas korzystania z niej?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Mógłbym zgadywać, ale nie byłbym pewny swojej odpowiedzi

Pytanie 9

Czy potrafiłbyś wymienić co najmniej 5 różnego rodzaju dobrych praktyk zwiększających bezpieczeństwo w Internecie?

- a) Mógłbym zgadywać, ale nie byłbym pewny swojej odpowiedzi
- b) Nie
- c) Tak

Pytanie 10

Jak myślisz, kto najbardziej potrzebuje dowiedzieć się więcej na temat udostępniania plików, tworzenia treści i własności dokumentów?

- a) Osoby, które chcą tworzyć treści lub dzielić się istniejącymi treściami
- b) Osoby, które chcą poprawić swoją sytuację na rynku pracy
- c) Obie odpowiedzi a) i b) są poprawne

Prawidłowe odpowiedzi

1-A

2-A



3-A
4-A
5-C
6-B
7-A
8-A
9-C
10-C

Poziom macierzy klas:

0-4	Uczeń nie posiada podstawowej wiedzy i umiejętności z zakresu cyfryzacji, bezpiecznego korzystania z Internetu oraz kompetencji pozwalających na korzystanie z uczestnictwa w społeczeństwie zdigitalizowanym. Potrzebne są wskazówki i pomoc ze strony trenera, aby poprawić tę sytuację.
5-6	Uczeń skorzysta z treści poruszanych w module Co to są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy? Jak korzystać z zasobów/ treści cyfrowych? - poszerzenie wiedzy i umiejętności w zakresie bardziej odpowiedzialnego korzystania z zasobów cyfrowych i Internetu.
7-8	Uczeń posiada jedynie pewne braki w wiedzy i umiejętnościach w zakresie tematów poruszanych w module Czym są umiejętności cyfrowe i dlaczego ich potrzebujemy? Jak korzystać z zasobów/ treści cyfrowych?
9-10	Słuchacze posiadają dobry poziom wiedzy i umiejętności z zakresu cyfryzacji i bezpiecznego korzystania z Internetu.

5.2. Ocena końcowa

Pytanie 1

Chcesz podnieść swoje kompetencje cyfrowe, aby zmienić/zdobyć pracę. Co robisz?

- Prosisz swoich przyjaciół i krewnych, aby podjęli decyzję na podstawie preferencji większości.
- Pracujesz nad różnymi umiejętnościami cyfrowymi, w tym umiejętnością korzystania z informacji, komunikacji i krytycznego myślenia, aby lepiej dopasować swoje kompetencje do specyfiki stale zmieniających się wymagań rynku pracy i być lepiej przygotowanym do podnoszenia kwalifikacji na żądanie.
- Wybrałeś te kompetencje, które obejmują najnowsze technologie po prostu dlatego, że będą one nadal wpływać na nasze życie.



Erasmus+

Pytanie 2

Chcesz pobrać i udostępnić publikację online? Co należy zrobić?

- a) Wykonujesz swoją kopię publikacji i upubliczniasz ją bez zgody autora.
- b) Sprawdzasz, czy dany zasób cyfrowy jest otwartym zasobem edukacyjnym i czy jego autor wyraził zgodę na jego ponowne wykorzystanie i udostępnianie bez konieczności uzyskania dodatkowych zezwoleń.
- d) Wprowadzasz poprawki do publikacji i publikujesz ją jako własną, aby uzyskać prawa własności.

Pytanie 3

Chcesz sprawdzić, czy dana strona jest bezpieczna? Co robisz?

- a) Wyszukujesz w przypadkowej wyszukiwarce informacje o tej stronie.
- b) Sprawdzasz adres (pasek URL), czy zaczyna się od https:// lub zawiera ikonę "kłódki".
- c) Nie ma skutecznego rozwiązania pozwalającego na sprawdzenie bezpieczeństwa strony.

Pytanie 4

Chcesz poprawić swoje bezpieczeństwo/prywatność podczas korzystania ze skrzynki pocztowej. Co robisz?

- a) Przed otwarciem załączników należy rozróżnić wiarygodne i niewiarygodne adresy e-mail.
- b) Ty decydujesz kto widzi Twoje wiadomości (CC i BCC).
- c) Obie odpowiedzi a) i b) są poprawne.

Pytanie 5

Chcesz chronić swoje wrażliwe dane cyfrowe. Co byś zrobił?

- a) Upewnij się, że jesteś zalogowany na konta i pamiętaj historię przeglądania.
- b) Zmieniać hasła, usuwać pliki cookie i przeglądać informacje publikowane online.
- c) opóźnić decyzję do czasu, aż stanie się ona pilna

Prawidłowe odpowiedzi


1-B

2-B

3-B

4-C

5-B



2.2. Jak tworzyć zasoby/ treści cyfrowe? Jak korzystać z mediów społecznościowych?



1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Cel modułu

Ta druga część modułu "Świadomość cyfrowa" zajmuje się tworzeniem zasobów i treści cyfrowych, wraz z wykorzystaniem mediów społecznościowych i sieci.

W tym podrozdziale postaramy się odpowiedzieć na następujące pytania: Jakie oprogramowanie muszą opanować nasi uczniowie, aby przygotować się do pracy w środowisku zawodowym? Jak mogą nauczyć się z niego korzystać? Czy muszą wiedzieć, jak tworzyć treści multimedialne lub inne elementy graficzne? Co to jest sieć?

Dzisiejszy świat biznesu jest w większości cyfrowy: dokumenty, raporty, prezentacje, konferencje, rozmowy biznesowe, reklama, zarządzanie... wszystko jest tworzone za pomocą komputerów osobistych, Internetu i urządzeń elektronicznych. Dlatego też dla przyszłych profesjonalistów kluczowe jest zrozumienie cyfrowego "świata", aby nie mieć żadnych problemów podczas pracy z dokumentami cyfrowymi lub za pośrednictwem platform cyfrowych. Odnalezienie się w tym szybko zmieniającym się świecie jest kluczem do sukcesu zawodowego.

1.2. Cele nauczania

- A. Zapoznanie się z różnymi alternatywami wolnego oprogramowania specjalizującego się w pracy biurowej
- B. Zapoznanie się z różnymi alternatywami wolnego oprogramowania specjalizującego się w tworzeniu treści multimedialnych
- C. Uzyskanie dostępu do darmowych zasobów w celu opanowania danego oprogramowania
- D. Zrozumienie koncepcji sieci we współczesnym świecie
- E. Nauka właściwego korzystania z LinkedIn
- F. Nauka właściwego zarządzania mediami społecznościowymi

Kompetencje: Rozwiązywanie problemów, umiejętności komunikacyjne, zdolność adaptacji, elastyczność, prezentacje, komunikacja pisemna, prowadzenie spotkań, współpraca, planowanie strategiczne, tworzenie sieci, kreatywność.

2. PODSTAWY TEORETYCZNE

2.1. Tworzenie zasobów i treści cyfrowych

Biznes jest dziś światem cyfrowym. Tradycyjny papier, faks, a nawet rozmowy telefoniczne zostały zastąpione pakietami oprogramowania biurowego, pocztą elektroniczną, rozmowami głosowymi online i, zasadniczo, środowiskiem online. W tym podrozdziale zajmiemy się kilkoma aplikacjami, które każdy profesjonalista powinien opanować i zastosować w swojej działalności.

Będziemy mówić o każdym typie zawartości niezależnie, dostarczając rozwiązania wolnego oprogramowania do wykorzystania profesjonalnego i/lub akademickiego. Dodamy krótkie wyjaśnienie dostarczonych opcji, ale gorąco polecamy sprawdzenie sekcji "Dalsze lektury" w tym dokumencie, aby uzyskać dostęp do bardziej szczegółowych informacji, darmowych kursów, samouczków i pytań i odpowiedzi dotyczących każdego programu. Tego typu zasoby mogą być naprawdę przydatne do wykorzystania na zajęciach z daną grupą studentów.

Z drugiej strony, sprawdzimy podstawy treści multimedialnych, zapewniając niektóre rozwiązania open access, ponieważ, nawet jeśli nie każdy profil profesjonalisty będzie ich potrzebował do prowadzenia swojej działalności, siła i użyteczność tego rodzaju treści sprawia, że są one wysoce zalecane do zrozumienia.

Apartamenty biurowe

Procesory tekstu są dziś podstawowym narzędziem pracy w większości firm. W dużych biurach tysiące pracowników korzysta z tego typu oprogramowania każdego dnia, między innymi do pisania raportów i generowania dokumentacji. Ale to nie jedyne ich zastosowanie: często w świecie biznesu konieczne jest przeprowadzanie prezentacji (czy to w celu przedstawienia nowego produktu, wyjaśnienia projektu potencjalnemu klientowi, przedstawienia bilansu za poprzedni rok...), jak również organizowanie arkuszy kalkulacyjnych w celu automatycznego zarządzania pewnymi elementami danego biznesu, takimi jak wydatki, dostawcy, portfel klientów, itp.

Funkcje te zazwyczaj łączą się w tak zwane pakiety Office: zestawy programów stworzone do wykonywania użytecznej pracy w biurze. Najbardziej znanym, ze względu na jego duże możliwości i uznanie, jest Microsoft Office, płatny pakiet, który zawiera wyspecjalizowane programy do tych i innych funkcji. Istnieją jednak całkowicie darmowe alternatywy dla tego pakietu, takie jak Open Office, Google Suite czy Libreoffice.

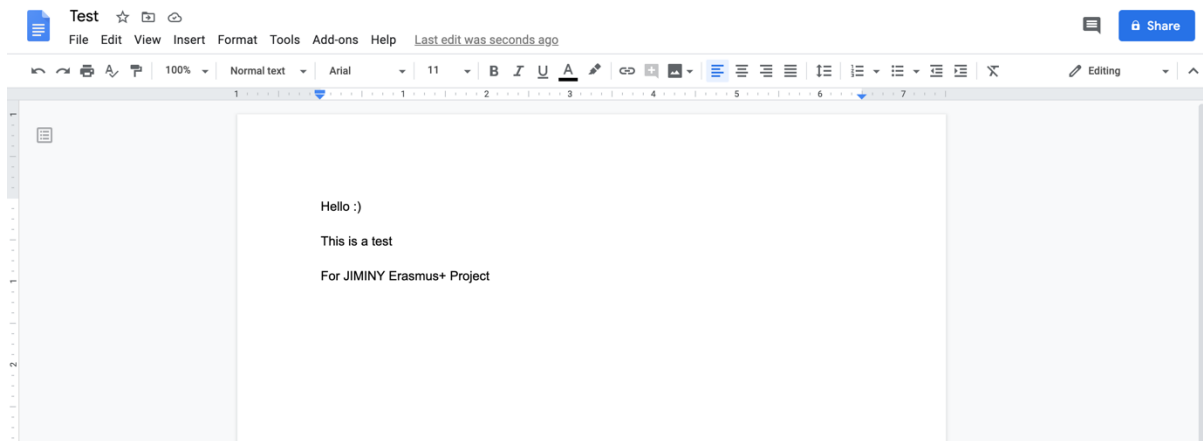
Dla celów tego modułu, przedstawimy Google Suite jako nasz wybrany darmowy pakiet biurowy, ze względu na jego zdolność do pracy całkowicie online i przechowywania pracy i dokumentów w chmurze, coś, co jest uważane przez większość ekspertów za przyszłość komputerów. Proszę zauważyć, że tylko krótki rzut oka na funkcje i możliwości tego oprogramowania jest przedstawiony teraz, ale dalsze linki do czytania i zasoby będą dostępne w odpowiedniej sekcji w tym dokumencie.

Zaczynając od **Google Docs**, jest to darmowy edytor tekstu online należący do firmy Google, która oferuje go za darmo wraz z innymi programami do arkuszy kalkulacyjnych, prezentacji itp. w swoim pakiecie Suite. Ponieważ jest multiplatformowy, możemy z niego korzystać zarówno na komputerze, jak i na tablecie czy smartfonie. Jest on szczególnie przydatny dla komputerów o małej mocy, ponieważ to właśnie Google wykonuje największą pracę uruchamiając ten program w chmurze.

Jest to bardzo potężne narzędzie, kompatybilne z różnymi typami plików takich jak .doc, .docx, .txt, .rtf, .odt, itp. dzięki czemu możemy bez problemu przeglądać (i konwertować) pliki Microsoft Word. Kolejną dodatkową zaletą jest to, że będąc edytorem tekstu online, możemy udostępniać dokument

kilku osobom jednocześnie w czasie rzeczywistym w celu wprowadzania poprawek, modyfikacji, itp. Aby móc swobodnie korzystać z tego oprogramowania, potrzebujemy jedynie konta Google.

Możemy sprawdzić jego interfejs użytkownika na poniższym zrzucie ekranu:



Źródło: Baza danych Valencia INNOHUB

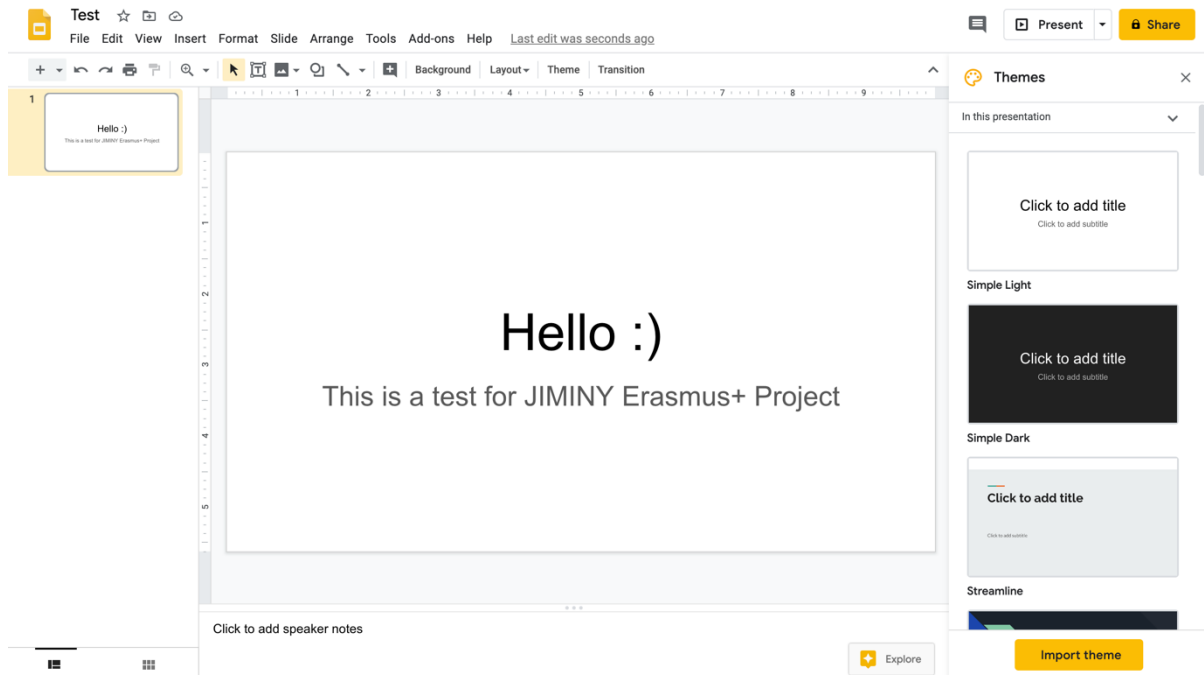
Jak już możemy zauważyć, jest on bardzo podobny do tradycyjnego interfejsu Microsoft Suite. Dokumenty zorganizowane są według arkuszy, w których możemy pisać tekst w różnych formatach i stylach, a także umieszczać grafikę, obrazy, linki, indeksy treści, referencje, przypisy...

Najbardziej osobliwą cechą Docs jest możliwość pracy kilku osób jednocześnie. Poprzez naciśnięcie przycisku "Udostępnij" możemy rozpowszechnić dokument wśród naszych kolegów i pozwolić im na edycję lub zaproponowanie zmian. W przypadku tej ostatniej funkcji możemy skorzystać z różnych trybów pracy nad dokumentem oferowanych przez Docs, takich jak "Edycja", "Sugerowanie" i "Przeglądanie". Należy również zauważyć, że Docs oferuje nam różne szablony do tworzenia naszych dokumentów, takich jak CV, propozycje projektów, raporty...

Wszystkie dokonywane przez nas zmiany są automatycznie zapisywane w chmurze, a dostęp do tego dokumentu możemy uzyskać z dowolnego urządzenia z połączeniem internetowym. To sprawia, że Docs jest bardzo przydatnym narzędziem, ponieważ nie tylko pozwala nam na dostęp do wszystkich naszych dokumentów z dowolnego miejsca, ale także na pracę z urzędzeń, które nie są wydajne lub nie mają możliwości obsługi innych cięższych pakietów, takich jak Microsoft.

Aby dowiedzieć się więcej na temat Google Docs, proszę sprawdzić sekcję Dalsze lektury w tym dokumencie.

W pakiecie Google mamy nie tylko Docs, ale również **Slides**, alternatywę dla klasycznego Microsoft Power Point, jednego z najbardziej kultowych rozwiązań programowych do tworzenia prezentacji. Oferuje on bardzo podobny interfejs jak Microsoft, co możemy zobaczyć poniżej:



Źródło: Baza danych Valencia INNOHUB

Google Slides to sztandarowa aplikacja Google do tworzenia prezentacji, która rezyduje w przeglądarce jako część pakietu Google Suite. Jest całkowicie darmowa - jedynym warunkiem korzystania z niej jest posiadanie konta Google.

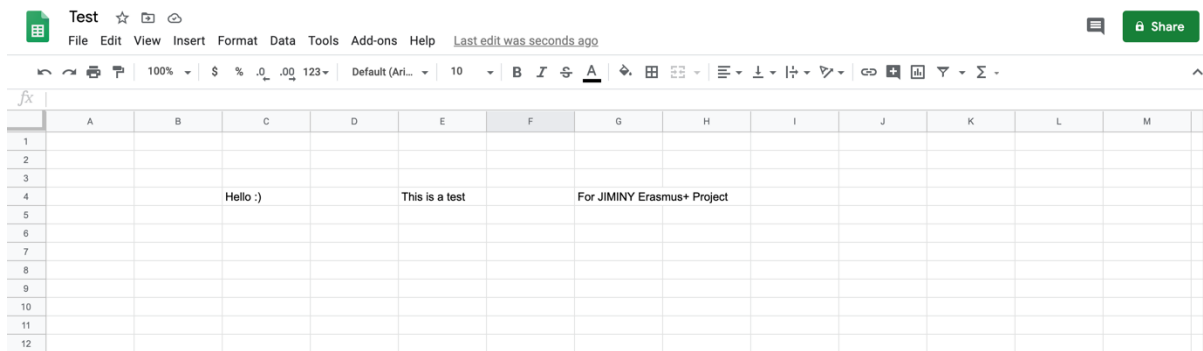
Działa on bardzo podobnie do dobrze znanego Power Pointa, alternatywy Microsoftu: prezentacja jest dystrybuowana w slajdach, które możemy zaprojektować i skonfigurować według własnego uznania. Możemy w nich zawrzeć wszystko, od tekstu po obrazy, grafikę, a nawet filmy i inne zasoby multimedialne. Nie tylko możemy edytować każdy slajd, ale także przejścia między nimi, aby uczynić naszą prezentację bardziej interesującą.

Podobnie jak w przypadku Docs, Google również oferuje nam szereg Szablonów, z których możemy korzystać za darmo, a także inteligentne Motywy, które są nam sugerowane w zależności od tego, czy bardziej lub mniej pasują do stylu, w jakim prowadzimy naszą prezentację.

Z Docs i resztą pakietu Google dzieli się przechowywaniem w chmurze oraz możliwością edycji i konsultacji z dowolnego urządzenia, a także udostępnianiem dokumentu naszym współpracownikom (lub np. danemu klientowi), dzięki czemu oni mogą go edytować w czasie rzeczywistym, a my na bieżąco widzimy wprowadzane zmiany.

I wreszcie, ale nie najmniej, chcielibyśmy porozmawiać trochę o **Google Sheets**. Ten program działa w podobny sposób jak Microsoft Excel, tworząc arkusze kalkulacyjne, które mogą mieć wiele zastosowań, ponieważ mogą być używane jako sposób na organizowanie i monitorowanie wszelkiego rodzaju kwestii związanych z działalnością firmy, od bilansu przychodów i wydatków, do wydajności pracowników, portfela klientów lub prognozy wzrostu na następny rok.

Na poniższym zrzucie ekranu możemy sprawdzić interfejs programu:



Źródło: Baza danych Valencia INNOHUB

Jego funkcjonalność, ponownie, jest podobna do alternatywy płatności Microsoftu. Możemy użyć kilku stron w arkuszu kalkulacyjnym, aby zorganizować i zautomatyzować to, co robimy. Główną siłą arkuszy kalkulacyjnych jest możliwość włączenia formuł, które odnoszą się do wartości z różnych komórek. Formuły te nie muszą być tylko liczbowe, ale mogą być używane do automatyzacji procesów.

Dobre wykorzystanie arkuszy może zaoszczędzić nam czasu i wysiłku, ponieważ używając właściwych formuł, będziemy w stanie usystematyzować nasze informacje, aby uzyskać pożądaną informację zwrotną, z możliwością, dodatkowo, automatycznego generowania wykresów i tabel, które podsumowują wyniki naszych zapytań.

Jest to niewątpliwie najbardziej wymagający z prezentowanych w tym module programów, a jego zastosowanie przez ogół społeczeństwa jest również nieco ograniczone. Nie znając go jednak zbyt dobrze, możemy wykorzystać jego funkcje do porządkowania potrzebnych nam informacji. Mimo to warto nauczyć się korzystać z jego najbardziej podstawowych funkcji, gdyż dzięki możliwości syntezy informacji może okazać się bardzo przydatny i zaoszczędzić nam czas oraz pieniądze.

Platformy telekonferencyjne

Dziś w świecie biznesu wideokonferencje i spotkania na odległość są coraz częstsze. W zglobalizowanym świecie, w którym obecnie żyjemy, z kontaktami, dostawcami i członkami naszej sieci oddalonymi o tysiące kilometrów, powszechne jest wykorzystywanie możliwości interakcji w czasie rzeczywistym oferowanych przez Internet do organizowania spotkań biznesowych lub konferencji za pośrednictwem platform online.

Odbywanie spotkań drogą elektroniczną ma również inne zalety, takie jak ograniczenie kosztów podróży służbowych lub wizyt u klientów za granicą, znacznie lepsze wykorzystanie czasu pracy, sprzyjanie dyspozycyjności wszystkich stron poprzez możliwość określenia i zmiany terminu w zależności od potrzeb grupy roboczej, a także możliwość odbycia znacznie większej liczby spotkań roboczych niż w przypadku konieczności odbywania ich koniecznie osobiście, ponieważ połączenie wideo w celu omówienia jakiegoś problemu w pracy nie wymaga żadnego wysiłku i może być zorganizowane w dowolnym momencie.

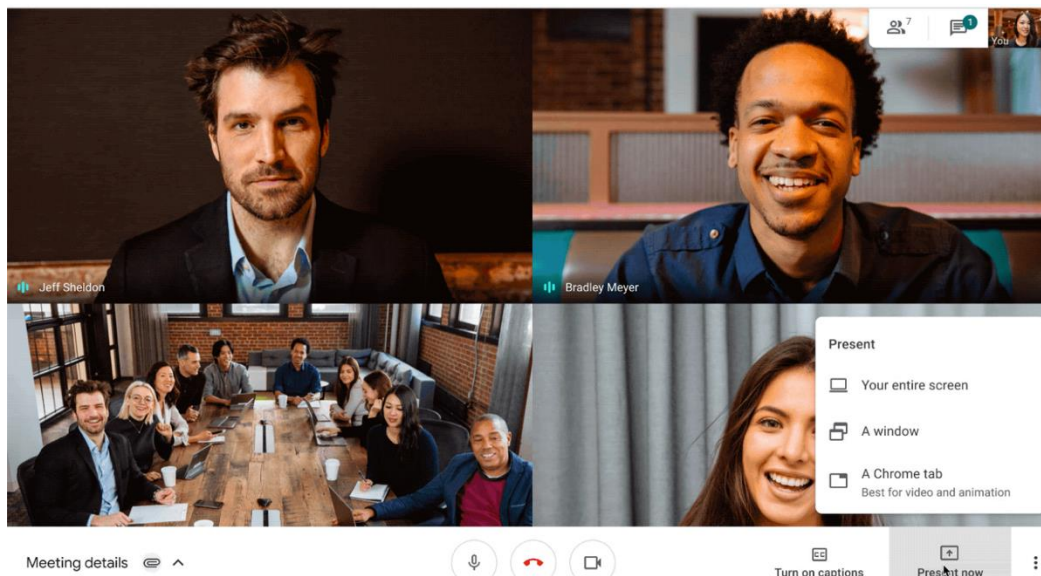
Nauka korzystania z tych narzędzi jest więc kluczowa dla przyszłych profesjonalistów. Teraz przyjrzymy się kilku różnym darmowym alternatywom i ich cechom, a także ogólnemu funkcjonowaniu tego typu platform.

Rozpoczniemy prezentacją rozwiązania dostarczonego przez Google: **Meet**. Jego działanie jest bardzo proste: wystarczy, że posiadając konto Google, możemy zorganizować spotkanie i udostępnić



zaproszenie poprzez link. Podczas spotkania, jak widać na poniższym zrzucie ekranu, możemy włączyć lub wyłączyć naszą kamerę internetową i mikrofon, a także udostępnić nasz ekran, jego fragment lub załączniki.

Główną zaletą Meet jest to, że nie trzeba instalować żadnego oprogramowania i dlatego możemy z niego korzystać z dowolnego miejsca na świecie za pomocą dowolnego urządzenia, które mamy pod ręką z połączeniem internetowym. Jakość rozmów jest dobra, a dodatkowo mamy do dyspozycji czat pisemny, na którym możemy zapisywać wszelkie informacje dla naszych współpracowników.



Źródło: <https://gsuiteupdates.googleblog.com/2020/04/high-quality-video-audio-meet.html>

Inną alternatywą dla Google Meet jest **Zoom**. Ten program stał się ostatnio bardzo popularny, ze względu na jakość połączeń i profesjonalizm, jaki wywołuje cały interfejs. Jego funkcjonalność jest podobna do pozostałych alternatyw: możemy utworzyć spotkanie (które w tym przypadku możemy zaplanować z wyprzedzeniem) i zaprosić naszych współpracowników. Podczas rozmowy wideo możemy aktywować lub dezaktywować nasz mikrofon i naszą kamerę internetową, a także szybko i łatwo udostępniać pliki.

Główna różnica w stosunku do Google Meets polega na tym, że Zoom, jak większość alternatyw, wymaga instalacji programu do pracy. Jest to lekki program, który będzie działał na prawie każdym komputerze i zazwyczaj jest regularnie aktualizowany. Może być również używany z innych urządzeń, ale musi być na nich zainstalowany. Zoom może być używany bezpłatnie bez żadnych ograniczeń poza czasem trwania spotkań, który w wersji bezpłatnej może wynosić tylko do 40 minut.

Jak widać na poniższym zrzucie ekranu, jego interfejs jest dość podobny do reszty prezentowanych alternatyw:



Źródło: <https://www.zdnet.com/article/zoom-101-a-starter-guide-for-beginners-plus-advanced-tips-and-tricks-for-pros/>

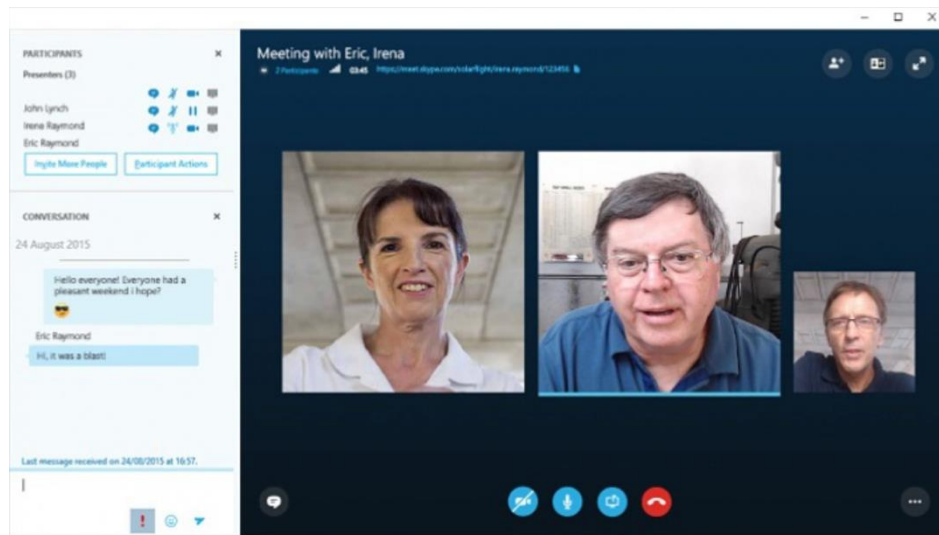
Wreszcie, ostatnią alternatywą, którą zamierzamy zbadać w tej sekcji jest **Skype**. Ten program jest dobrze znany od wielu lat jako główne oprogramowanie do wideokonferencji online. Jednak obecnie jest on nieco mniej używany i nie jest uważany za odpowiednie oprogramowanie dla spraw biznesowych.

Skype działa w podobny sposób jak reszta przedstawionych alternatyw, choć jego podejście jest znacznie bardziej nieformalne: jest to program stworzony do rozmów między przyjaciółmi lub rodziną, a nie do użytku profesjonalnego, co jest zauważalne.

Jednak jego łatwość użycia i obsługi, a także jego popularność i długa historia sprawiają, że nadal jest, dzisiaj, realną alternatywą dla podejmowania połączeń wideo. Aby podkreślić, możemy powiedzieć, że nie ma żadnego rodzaju ograniczenia w zakresie czasu trwania połączeń, które, co do zasady, mają nieco mniejszą jakość niż jego konkurenci. Ponadto, grupy mogą być tworzone, w którym do włączenia kontaktów chcemy, z których do zorganizowania spotkania lub udostępniania treści jest znacznie łatwiejsze.

Jako negatywne punkty, należy zauważyć, że nie jest postrzegany jako profesjonalna aplikacja i nadaje się do świata biznesu, więc jego użycie może być postrzegane przez niektórych klientów, dostawców lub współpracowników jako coś nieprofesjonalnego. Ten program musi być zainstalowany na komputerze osobistym, a aplikacja android/iOS jest również dostępna.

Jego interfejs jest podobny do reszty prezentowanych alternatyw, co możemy zobaczyć poniżej:



Źródło: <https://www.bit.es/knowledge-center/skype-meetings-la-nueva-herramienta-de-videoconferencias-online/>

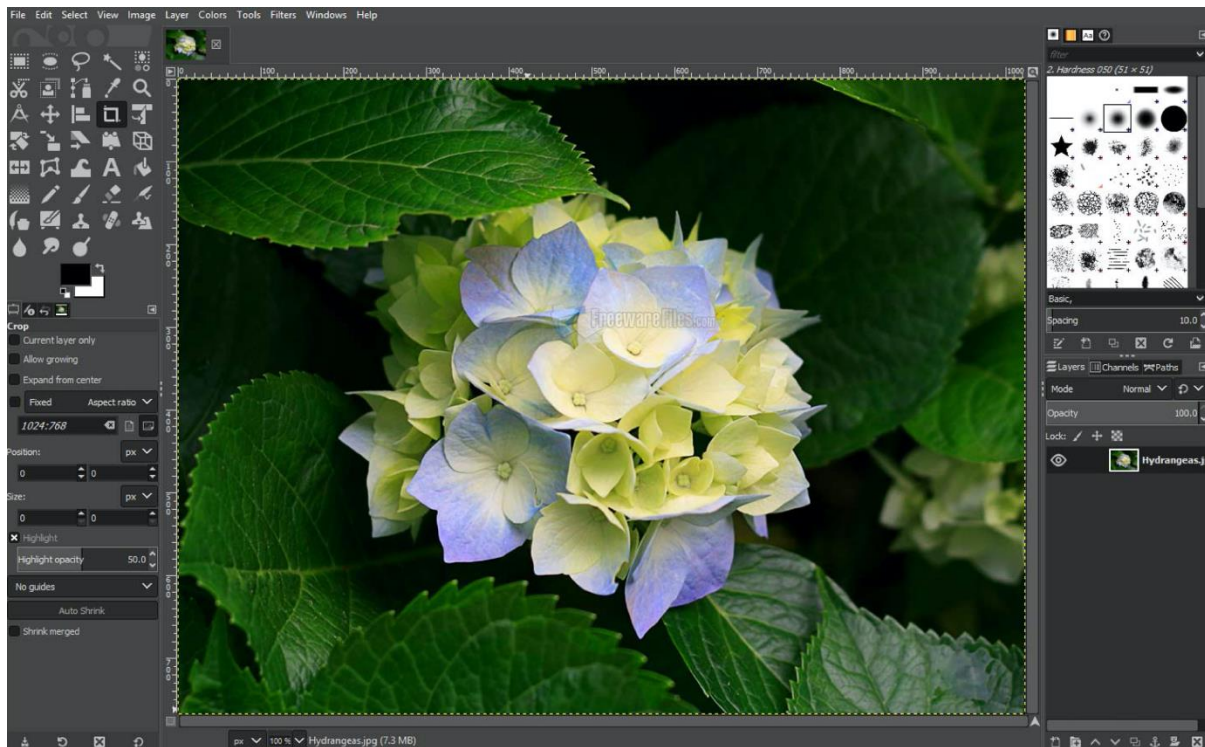
Zawartość multimedialna

Dla każdego profilu zawodowego konieczne jest opanowanie pewnego rodzaju oprogramowania do tworzenia treści audio-wizualnych, ponieważ te umiejętności będą potrzebne: czy to spot reklamowy, reklama radiowa, logo nowej firmy, wizerunek firmy, projekty graficzne do wykorzystania na stronie internetowej...

Dlatego też zdecydowaliśmy się zaprezentować dwa bardzo użyteczne narzędzia (w dodatku całkowicie darmowe), które Twoi uczniowie mogą wykorzystać do tworzenia tego typu treści. Oczywiście, tego typu treści i zasoby są poza wiedzą większości profesjonalistów, ponieważ tylko graficy lub producenci audiowizualni wiedzą jak używać tych programów dogłębnie, dlatego większość firm zleca tego typu usługi na zewnątrz, aby skupić się na swojej działalności.

Uważamy jednak, że kilka podstawowych pojęć na temat tego typu narzędzi, jak również dostęp do dalszej lektury na temat programów, które zamierzamy zaprezentować, mogą być przydatne do rozpoczęcia ścieżki przedsiębiorczości, ponieważ, całkowicie za darmo, mogą być one wykorzystywane jako profesjonalne narzędzia do tworzenia materiałów audiowizualnych. Poniżej znajdują się zasoby umożliwiające pogłębienie wiedzy na temat tych aplikacji, w celu poprawy jakości szkoleń dotyczących tej tematyki.

Po pierwsze, porozmawiamy o programie **GIMP**. Jest to darmowy program do edycji obrazów cyfrowych w postaci bitmap, zarówno rysunków jak i zdjęć. Za pomocą GIMP-a możemy tworzyć i edytować głównie obrazy bitmapowe. Możemy również pracować z obrazami wektorowymi za pomocą odpowiedniej wtyczki, ale nie jest to najbardziej odpowiedni program do obróbki złożonych obrazów wektorowych.



Źródło: <https://www.freewarefiles.com/The-GIMP-screenshot-13556.html>

GIMP działa podobnie jak Adobe Photoshop, jego płatna alternatywa. Pracujemy na warstwach, do których możemy dodawać obrazy, teksty, kształty i inne zasoby graficzne według naszych upodobań. Później, dzięki wykorzystaniu warstw, zaprojektujemy efekt końcowy według naszych potrzeb. Program ten może być niezwykle przydatny przy projektowaniu logotypów, reklam, plakatów... możliwości są nieograniczone.

Po uruchomieniu programu GIMP widzimy kilka okien, a w każdym z nich za pomocą prawego przycisku myszy uzyskujemy dostęp do różnych funkcji. Interfejs programu GIMP ma dwa główne okna - Toolbox i Image Window - oraz inne okna, takie jak Colour Palette, Layer Window itp. Jego funkcje są obszerne i nieco skomplikowane, jeśli nie masz wiedzy w tej dziedzinie, więc zalecamy, abyś poświęcił trochę czasu na poznanie wszystkich możliwości, jakie oferuje.

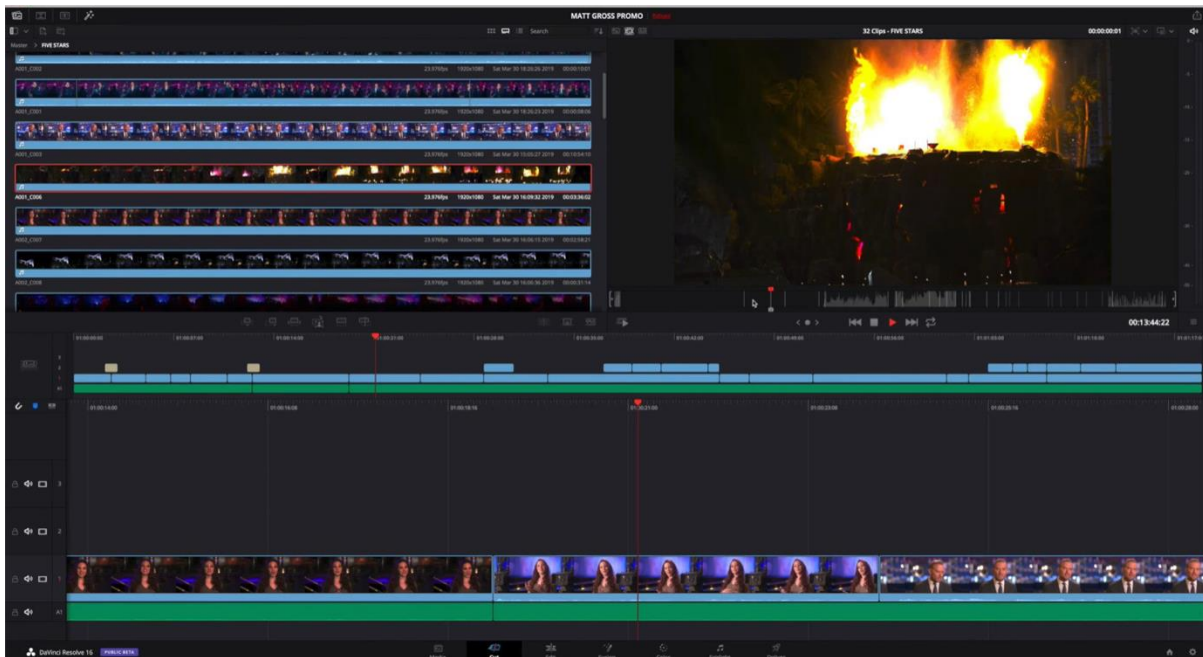
W sekcji "Dalsze lektury" zostawiliśmy link do oficjalnych tutoriali programu. Polecamy zajrzeć tam, jeśli zdecydujesz się spróbować swoich sił w tworzeniu projektów graficznych dla swoich uczniów.

Z drugiej strony, chcielibyśmy podejść teraz do tworzenia treści multimedialnych za pomocą programu **DaVinci Resolve 16**. Ten program to profesjonalne oprogramowanie, które ma na celu tworzenie filmów i wideo, z wbudowanymi narzędziami do korekcji kolorów, kontrastu, edycji dźwięku, efektów... To narzędzie jest całkowicie bezpłatne.

Program ten odpowiada klasycznemu schematowi edytorów wideo, takich jak Sony Vegas lub Adobe AfterEffects (obie płatne alternatywy). W dolnej części ekranu mamy oś czasu, na której umieszczamy nasze treści audiowizualne (czy to filmy, dźwięki, piosenki, obrazy...), a następnie używamy wszystkich narzędzi, które sam program dostarcza nam do tworzenia i edycji końcowego wideo.



Erasmus+



Źródło: <https://www.diyphotography.net/blackmagic-davinci-resolve-16-now-comes-with-content-aware-fill-style-features-for-video/>

Program jest całkowicie darmowy, a wersja płatna zawiera kilka dodatkowych funkcji, za którymi nikt nie będzie tęsknił. Jeśli podczas rozmowy o GIMP-ie powiedzieliśmy, że może to być skomplikowany program dla początkujących, DaVinci jest o wiele bardziej. Musimy pamiętać, że program ten jest przeznaczony dla profesjonalistów zajmujących się edycją i tworzeniem treści audiowizualnych, a także produkcją filmów i filmów krótkometrażowych, tak więc oferuje on niezwykle szeroki zakres możliwości w zakresie funkcji, z których nasi uczniowie będą naprawdę korzystać.

Ponieważ jednak możemy nauczyć się obsługi programu za darmo, m.in. dzięki zasobom, które wybraliśmy i pozostawiliśmy w sekcji "Further Reading", jest to narzędzie, które może być dla nas bardzo przydatne do edycji i produkcji treści, które są nam potrzebne do danej czynności, takiej jak np. reklama. Niezależnie od tego, rozmiar i zasobożerność tego programu powoduje, że do pracy z nim potrzebny jest dość mocny komputer.

Podsumowując, jak już wcześniej wspomnieliśmy, istnieją opcje, aby być w stanie rozwijać treści audiowizualne całkowicie za darmo, będąc w stanie nauczyć się jak korzystać z tych zasobów, jeśli chcesz, również za darmo, chociaż ten temat może być trochę daleko od naszych możliwości pracy. Wiele firm decyduje się na outsourcing tych usług, właśnie ze względu na złożoność tego typu oprogramowania, ale mimo to jest całkowicie możliwe (i nie wymaga nadzwyczajnego wysiłku), aby nauczyć się obsługi tych programów w prosty sposób i zacząć tworzyć nasze pierwsze elementy graficzne w prosty i darmowy sposób.

2.2. Jak korzystać z mediów społecznościowych

Kontynuując poprzedni rozdział, zasoby cyfrowe i świat online są dziś wszystkim. Żyjemy w zglobalizowanym i całkowicie cyfrowym środowisku, gdzie to, co tradycyjne, ustąpiło miejsca nowoczesności, informatyce, chmurze oraz interakcji społecznej i zawodowej za pośrednictwem Internetu.

W tej drugiej części zajmiemy się wykorzystaniem innych rodzajów zasobów cyfrowych: Internetu, sieci społecznych i sieci cyfrowych. Zaczniemy od zbadania, czym jest sieć i jak nasi uczniowie mogą ją wykorzystać w swojej karierze zawodowej; później zobaczymy, czym jest networking 2.0 i dlaczego może być tak skuteczny dla osób wchodzących na rynek pracy; a na koniec spróbujemy odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu wskazane jest (lub nie) wykorzystywanie sieci społecznościowych do promowania działalności zawodowej, a także podać różne przykłady, w których może to być pozytywne i/lub negatywne, w zależności od kontekstu i rynku, z którym mamy do czynienia.

Tworzenie sieci

Networking jest powszechną praktyką w **świecie biznesu i przedsiębiorczości**. Jest to słowo, które jest już używane na co dzień w dziedzinie zawodowej i odnosi się do wydarzeń, zarówno formalnych, jak i nieformalnych, w których Twoi uczniowie mogą budować sieć kontaktów, które mogą pomóc im w generowaniu możliwości biznesowych i zatrudnienia.

Na profesjonalnych konferencjach i targach zazwyczaj rezerwuje się miejsce, aby ułatwić tę praktykę wśród uczestników. Spotkania takie, organizowane zazwyczaj przy kawie w godzinach porannych lub pod koniec dnia, podczas wydarzenia przyciągającego specjalistów z danej branży, stają się cennym momentem na nawiązanie kontaktu z osobami o wspólnych zainteresowaniach. Jest to jedno z kilku miejsc, w których nasi studenci mogą nawiązać kontakty.

Spotkania networkingowe mogą zaspokoić **różne sytuacje zawodowe**. Ludzie, którzy mają pomysł na biznes i potrzebują inwestorów lub partnerów, rekruterzy, którzy szukają specjalistów w określonych dziedzinach lub aniołów biznesu do swoich pracowników, aby znaleźć projekty, w które można zainwestować. Jednak networking nie jest zarezerwowany wyłącznie dla przedsiębiorców lub osób związanych z biznesem. Może być również korzystny dla tych, którzy szukają pracy lub myślą o zmianie miejsca pracy.

Rozpoczęcie działalności gospodarczej nie jest łatwym zadaniem i wymaga poświęcenia czasu i środków, które nie każdy ma w codziennym prowadzeniu firmy. Ale warto, uczestnictwo w wydarzeniach może być kluczowe dla początkujących firm. Jest to dobra okazja do otrzymania informacji zwrotnej na temat produktu od ludzi, którzy znają branżę, aby go ulepszyć. Jest to również doskonała okazja do nawiązania kontaktów, które ułatwią pozyskanie użytkowników lub osób przepisujących produkt na receptę, a także do wyjścia z bańki, aby mieć globalną wizję rynku, z którym mamy do czynienia.



Źródło: Zdjęcie autorstwa [Evangeline Shaw](#) na [Unsplash](#)



Erasmus+

Jednym z najważniejszych aspektów, jeśli chodzi o rozpoczęcie działalności gospodarczej jest **otaczanie się ludźmi, którzy będą dodawać do projektu**. Networking może być dobrą formułą do tego.

Niezależnie od sytuacji uczniów, aby tego typu spotkania były owocne, należy opracować strategię, która obejmuje przygotowania i pracę po zakończeniu imprezy. Mogą oni pomóc sobie aplikacjami, które są szczególnie przydatne w nawiązywaniu kontaktów. Są to niektóre z kluczowych aspektów, które pomogą sieci, która jest tworzona w celu generowania możliwości zatrudnienia:

Zorientuj swój profil w sieci społecznościowej w profesjonalny sposób. W swoim bio na LinkedIn muszą zawierać **słowa kluczowe** swojej specjalizacji. Koncepcje, programy, trendy... wszystko w tego typu serwisach pomaga im pozycjonować się jako eksperci w danym sektorze. Muszą śledzić i uczestniczyć w rozmowach, które są generowane dzięki hashtagom związanym z ich dziedziną pracy i dzielić się odpowiednimi treściami, aby dodać wartość do swojego profilu zawodowego.

Naucz ich, jak stworzyć **elevator pitch**. Technika ta polega na przygotowaniu przemówienia, które w krótki sposób (tak jak osoba wjeżdża windą) opisuje ideę danego biznesu lub produktu albo ich karierę i cele zawodowe. Treści te mogą być wykorzystane jako wstęp do stolików, w których uczestniczą Twoi uczniowie, listy wprowadzające do ich CV lub wykorzystane w bardziej nieformalnej rozmowie ze specjalistami lub potencjalnymi inwestorami.

Budowanie i utrzymywanie sieci relacji zawodowych jest niezbędne do wzbogacenia życiorysu i doświadczenia zawodowego Twoich studentów. Pomoże im to w awansie zawodowym i otworzy drzwi do nowych możliwości zatrudnienia.

Networking 2.0: LinkedIn

Skoro wiemy już, czym jest networking, to czym w takim razie jest networking 2.0? Cóż, jest to nic innego jak to, co powtarzaliśmy w tych materiałach: przejście od tego, co tradycyjne do tego, co nowoczesne, od tego, co fizyczne do tego, co online, i od tego, co krajowe do tego, co globalne.

Wyjaśnimy teraz, czym jest nowy networking, a także LinkedIn, najbardziej znana profesjonalna sieć społecznościowa na poziomie globalnym, która ma potencjał, aby funkcjonować jako cyfrowa i globalna sieć, miejsce, w którym Twoi studenci mogą zlokalizować wszystkie swoje kontakty zawodowe, znaleźć nowych partnerów do nowych projektów, a nawet znaleźć pracę lub pracowników dla swoich własnych firm.

LinkedIn, jak mówimy, jest profesjonalną siecią społecznościową, to znaczy, że jest zorientowany bardziej na relacje handlowe i zawodowe niż na relacje osobiste, a zatem w tej sieci społecznej, co można znaleźć są firmy i profesjonaliści, którzy szukają do promowania siebie, sieci i robić interesy.

Pierwszy krok, aby rozpocząć korzystanie z LinkedIn jest bardzo podobny do tworzenia CV. Musisz się zarejestrować, założyć konto (darmowe) i zacząć wypełniać swoje zawodowe dane, które są w zasadzie tym, co umieściłbyś w CV: kwalifikacje zawodowe, wykształcenie, obecna i poprzednia praca, umiejętności, publikacje, itp. Kiedy proces ten zostanie zakończony, zaczniesz widzieć pierwsze oznaki ogromnego potencjału, który tkwi w LinkedIn, ponieważ po uzupełnieniu informacji, strona zaczyna badać twoje relacje i odkrywać rzeczy, które mogą cię zaskoczyć. Na przykład: jeśli ktoś zaznaczy, że pracował w pewnej firmie przez pewien okres czasu, LinkedIn sprawdzi wśród swoich członków pracowników tej firmy, którzy również pracowali tam w tym samym okresie.

To normalne, że nawet w małych firmach LinkedIn znajduje sporo osób i proponuje je swoim użytkownikom jako potencjalne kontakty, a oni decydują, czy je zaakceptować, czy nie. Wiele osób

dzięki tej funkcjonalności odzyskało wiele utraconych kontaktów i choćby z tego powodu warto było się zarejestrować w tym narzędziu.



Źródło: Zdjęcie autorstwa [Dylana Gillisa](#) na [Unsplash](#)

Idea możliwości zamieszczenia swojego CV w sieci i wysłania go do niemal każdego jest chyba najbardziej kojarzoną cechą LinkedIn, choć nie oznacza to, że najważniejszą, o czym przekonamy się poniżej.

Posiadanie profesjonalnej strony internetowej to ważny pierwszy krok w tworzeniu i promowaniu danej marki osobistej w Internecie... W rzeczywistości, tradycyjne CV jest w zaniku w obliczu tego typu nowych mediów, a coraz więcej firm będzie uważać fakt nieposiadania profilu na LinkedIn za wadę. Z drugiej strony, fakt, że Twoi studenci są obecni na LinkedIn jest gwarancją, że każdy będzie miał zawsze aktualne informacje na ich temat, w tym potencjalni pracodawcy i partnerzy biznesowi.

I wreszcie, posiadanie profilu LinkedIn daje wiele możliwości do małych, ale skutecznych sztuczek promocji zawodowej, takich jak na przykład umieszczenie w stopce podpisu wiadomości e-mail ich profilu LinkedIn. Zapewni to Twoim studentom widoczność i przyspieszy rozwój ich sieci kontaktów.



Źródło: Photo by [Smartworks Coworking](#) on [Unsplash](#)



Erasmus+

Fakt, że LinkedIn działa również jako sieć kontaktów sprawia, że jest to książka kontaktowa nieporównywalna z żadną tradycyjną książką adresową: po połączeniu się z kimś, będziesz miał wszystkie jego informacje zawodowe aktualizowane przez cały czas bez żadnego wysiłku z Twojej strony.

Co więcej, LinkedIn zawiera rekomendacje. O rekomendację można poprosić swoje kontakty, a one, jeśli są do tego chętne (bardzo rzadko się zdarza, żeby nie były), mogą napisać krótkie podsumowanie swojej profesjonalnej opinii o Tobie, które pojawi się w sekcji rekomendacji w Twoim profilu. Kolejna prosta, praktyczna i bardzo przydatna formuła dodawania punktów do CV Twoich studentów.

Grupy LinkedIn to fantastyczne narzędzie o nieskończonych możliwościach: by być na bieżąco z tematami, które interesują użytkownika, by konsultować zawodowe wątpliwości z ekspertami, by promować swoją markę osobistą i długą listę innych rzeczy. Dynamika grup jest praktycznie podobna do dynamiki forum dyskusyjnego: każdy członek grupy może otworzyć wątek dyskusyjny (debatę) na dowolny temat i jeśli wzbudzi on zainteresowanie grupy, wywiązuje się wspaniała rozmowa między profesjonalistami.

Uczestnictwo w odpowiednich grupach zapewni Twoim studentom świetny sposób na zaprezentowanie swojej wiedzy innym, a tym samym jest bardzo dobrym sposobem na nawiązanie kontaktów. Duży potencjał tkwi w tym, że istnieją grupy, które osiągają dziesiątki tysięcy członków i których członkowie są subskrybowani przez e-mail, gdy otrzymują wiadomości z grupy (gdzie pojawiają się między innymi nowe dyskusje). Potencjał i zakres tego oraz możliwości dla marki osobistej Twojego studenta jest całkiem spory.

Profesjonalne korzystanie z mediów społecznościowych

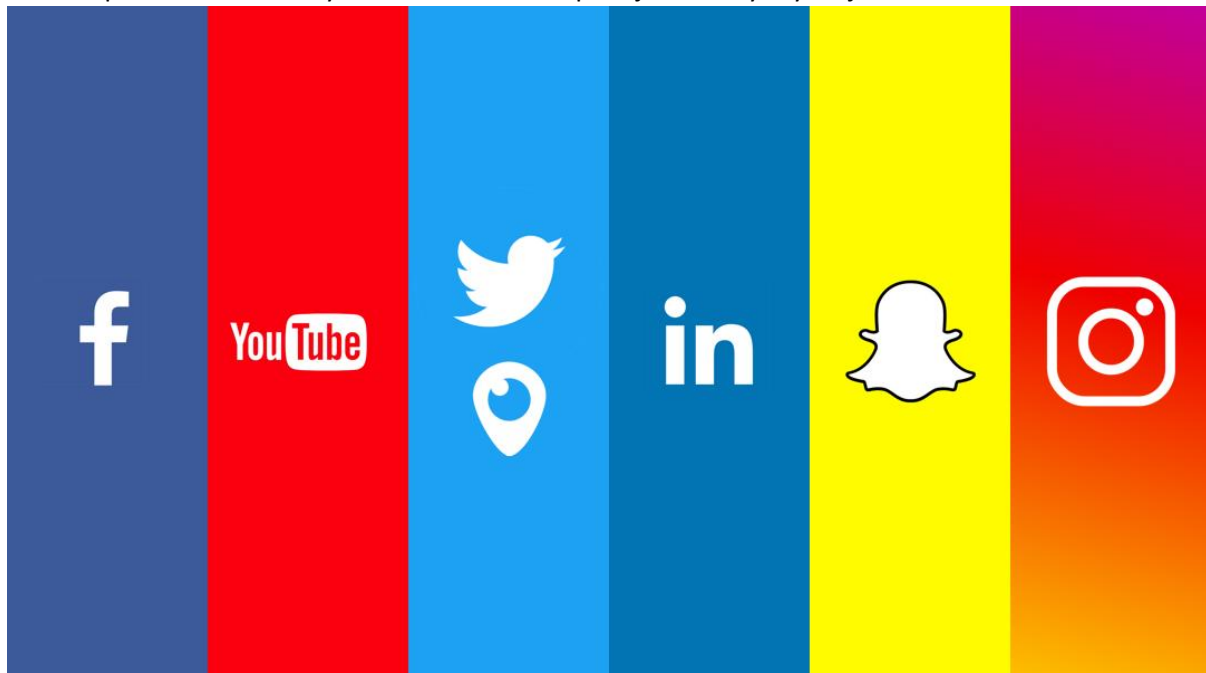
Codziennie miliony ludzi korzystają z portali społecznościowych i to nie tylko po to, aby dowiedzieć się, co robią nasi znajomi; Twoi studenci prawdopodobnie również śledzą kilka firm na Facebooku, Instagramie czy Twitterze. Profesjonaliści i przedsiębiorcy muszą być dziś obecni na portalach społecznościowych, zarówno po to, by utrzymać kontakt ze swoimi klientami, jak i by przyciągnąć potencjalnych.

Jeśli ktoś chce, aby jego firma zaszła daleko dzięki sieci, musi wziąć pod uwagę następujące pojęcie: branding, czyli proces, w którym buduje się markę, nadając jej wartości i osobowość.

W procesie brandingu należy wziąć pod uwagę, z jednej strony, "namacalny" wizerunek danej marki: logo, nazwę, jakość usługi lub produktu... a z drugiej strony, wartości, które marka przekazuje, jej osobowość, to, co chcemy, aby inni o niej myśleli. Można to osiągnąć poprzez podkreślenie najlepszych cech firmy: innowacyjność, duża lub mała, tradycyjna, rodzinna, rzemieślnicza...

Portale społecznościowe mają obecnie ponad 3 miliardy aktywnych użytkowników na całym świecie, a Facebook jest najpopularniejszy z nich wszystkich. Bez względu na wielkość, liczbę pracowników, czy fundusze, wszystkie firmy powinny korzystać z najpopularniejszych portali społecznościowych, aby wspierać realizację swoich celów biznesowych. Można je postrzegać jako narzędzia, które zmieniają sposób, w jaki firma wchodzi w interakcje z innymi oraz w jaki poszukuje nowych potencjalnych klientów. Ułatwiają relacje biznes-klient, czyli sprawiają, że pracodawca jest w lepszym kontakcie ze swoimi klientami. Służą przede wszystkim do dzielenia się pomysłami, ofertami i zachęcania użytkowników do interakcji z naszą marką. Małe firmy mogą przetrwać bez obecności w mediach społecznościowych, wszystko zależy od rynku, który obsługują, sposobu prowadzenia

biznesu przez klientów i użytkowników oraz ich podejścia do dystrybucji.



Źródło: <https://www.laquagga.com/cual-red-social-me-conviene-un-detalle-que-no-debe-dejar-escapar/>

W tym kontekście nie jest trudno odnieść sukces. Jednakże, trudno jest początkującym firmom, które chcą odnieść duży sukces, osiągnąć go bez obecności w mediach społecznościowych; muszą z nich korzystać jako z najlepszego sposobu na dotarcie do nowych odbiorców przy minimalnych nakładach. Właściciele firm mają obowiązek zapewnienia dobrej obsługi klienta i monitorowania jego potrzeb; z tych platform społecznych mają możliwość wyróżnienia się od innych konkurentów poprzez wyróżnianie się w usługach i obsłudze klienta. W miarę upływu czasu, firmy stają się coraz bardziej świadome, że sieci społecznościowe są najłatwiejszym sposobem na bezpośredni kontakt z klientami.

Najbardziej złożoną kwestią jest znalezienie właściwej równowagi. Czasami trudno jest oddzielić marketing od myślenia o byciu na mediach społecznościowych przez cały dzień. Ważne jest również, aby znać procedury potrzebne do korzystania z niego poprawnie; od wiedząc, jak reklamować się na Facebooku, do angażowania się z publicznością na Instagramie.

Podczas zarządzania sieciami społecznościowymi firmy, można zastosować się do następujących rad:

1. Poznaj swoją publiczność: Kluczowe jest zrozumienie głównego profilu swoich klientów i odpowiednie podejście do nich. Twoi studenci muszą nauczyć się, jak badać ich potrzeby, pragnienia i zachowania, a ich strategia poprawi swoje wyniki.

2. Pokaż spójny wizerunek: Istotne jest, aby pokazywać ten sam wizerunek na różnych kontach w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram...). W ten sposób zostanie stworzony doskonale zdefiniowany wizerunek firmy. Obejmuje to również mówienie z tym samym podejściem w mediach społecznościowych i na stronach internetowych, nawet jeśli (oczywiście) ton nie będzie dokładnie taki sam.

3. Spraw, aby każda sieć społecznościowa się liczyła: O wiele lepiej jest skupić się na kilku sieciach społecznościowych, publikując stale i z wysokiej jakości treścią, niż otworzyć profil na każdej z platform i publikować sporadycznie i z artykułami o niewielkim znaczeniu.

4. Zmień perspektywę storytellingu: Istotne jest, aby nie zawsze traktować zagadnienia z tego samego punktu widzenia. Twoi uczniowie muszą oferować różne perspektywy i łączyć zagadnienia, które kontrolują z różnymi narzędziami, procedurami i strategiami. Widzowie mają tendencję do nudzenia się, jeśli zawsze mówi się im to samo w ten sam sposób.

5. Kluczem jest jakość treści: Każda sieć społecznościowa ma swoje własne formaty dla obrazów. Jeśli zdecydował się stworzyć publikację z obrazem i linkiem, Twoi uczniowie muszą pamiętać, jaki format i rozmiar jest najlepszy dla każdego z nich, to samo dotyczy wideo. Na Facebooku, filmy z YouTube nie wyglądają dobrze, jeśli umieścisz adres URL bezpośrednio. Ponadto, ta sieć społecznościowa zazwyczaj nie "lubi" tego.

6. Zaplanuj swoją strategię: Posiadanie swoich profili aktywnych i z dobrą zawartością jest "koniecznością" w ramach celów marki. Jako dobrzy profesjonalści, twoi uczniowie będą musieli wiedzieć, że utrzymanie oka na publikacje często trwa dłużej niż oczekiwano.

7. Duże firmy mogą służyć za przykład: Ludzie uczą się przez naśladownictwo. To naturalne, że podążamy za krokami podjętymi wcześniej przez innych. Należy jednak pamiętać o ogromnej różnicy między uczeniem się a kopiowaniem. Twoi studenci muszą uczyć się od dużych firm lub innych odnoszących sukcesy menedżerów mediów społecznościowych i podążać za ich krokami z podobnymi.

Podsumowując ten podrozdział, zarówno sieci, jak i sieci społeczne są rzeczywistością, od której nie możemy uciec. Dzisiejszy świat zawodowy jest całkowicie zdigitalizowany, a interakcje z naszymi konkurentami, kolegami, partnerami i klientami są coraz szybsze, bardziej globalne i fizycznie odległe. Dlatego też musimy w pełni wejść w tę rzeczywistość, nauczyć się korzystać z zasobów, które nam oferuje i czerpać z niej jak najwięcej korzyści. Dobra strategia networkingu i portali społecznościowych może być kluczem do sukcesu zawodowego.

3. ĆWICZENIA I QUIZY

3.1. Ćwiczenie 1

- **Ćwiczenie praktyczne:** *Opracuj własną strategię mediów społecznościowych.*

Uczeń otrzymuje od nauczyciela określony sektor działalności i ma za zadanie opracować własną strategię mediów społecznościowych, odpowiadając na następujące pytania:

- Jaka jest twoja publiczność?
- Jakie są cechy charakterystyczne Twoich odbiorców? Czy są to ludzie młodzi, starsi, aktywni, sportowcy...?
- Które platformy mediów społecznościowych są odpowiednie dla Twojej działalności?
- Czy możesz napisać o trzech znanych firmach związanych z Twoją działalnością?
- Zaprojektuj oś czasu określającą Twoje cele związane z zarządzaniem mediami społecznościowymi.

3.2. Ćwiczenie 2

- **Ćwiczenie praktyczne:** *Zaprojektowanie własnego CV na podstawie podanego szablonu w Google Docs*

Uczeń jest proszony o napisanie własnego CV przy użyciu szablonu podanego w Google Docs i dostosowanego przez nauczyciela. W ten sposób uczeń sprawdzi, jak działają tego typu szablony i opracuje swoje własne CV, ucząc się jednocześnie, jak korzystać z edytora tekstu. Uczeń musi zamieścić zdjęcie i link do swojego konta na LinkedIn.

3.3. Ćwiczenie 3

- **Ćwiczenie praktyczne:** *Zaprojektuj swoje własne logo*

Uczeń jest proszony o użycie programu GIMP w celu stworzenia projektu logo dla wymyślonej firmy. Musi wykorzystać zasoby dostarczone przez sam program i zaprezentować rezultat zgodny z rynkiem, na który firma zamierza skierować swoją działalność. Nauczyciel dostarczy szczegółowe instrukcje i zasoby, które należy wykorzystać podczas tego ćwiczenia.

4. DALSZĄ LEKTURĄ I ROZWÓJ

- [Google Suite learning Center](#)
- [The ultimate guide to Google Docs](#)
- [How to Use Google Slides in 2020 \(Quick Start Guide\).](#)
- [How to use Google Sheets to Make Your First Spreadsheet.](#)
- [The complete Zoom guide: From basic help to advanced tricks](#)
- [Official tutorials of GIMP](#)
- [DaVinci Resolve official training resources](#)



5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY

5.1. Ocena wstępna

Pytanie 1

Czy wiesz, jak używać edytora tekstu?

- a) Tak
- b) Nie

Pytanie 2

Czy bylibyś w stanie stworzyć prezentację używając darmowego oprogramowania?

- a) Tak
- b) Nie

Pytanie 3

Czy korzystanie z mediów społecznościowych w sprawach służbowych jest w porządku?

- a) Tak, zawsze
- b) Tak, przy odpowiednim wykorzystaniu
- c) Nie
- d) Tak, ale tylko portale społecznościowe

Pytanie 4

Czy bylibyś w stanie stworzyć swoje własne CV?

- a) Tak
- b) Nie

Pytanie 5

Czy bylibyś w stanie stworzyć i zmontować za pomocą oprogramowania krótki filmik do prezentacji produktu?

- a) Tak, mógłbym go nagrać telefonem lub kamerą, ale nie potrafiłbym go zmontować
- b) Tak, zarówno nagrać jak i zmontować za pomocą programu
- c) Nie

d) Tak, mógłbym nagrać to telefonem lub kamerą i edytować za pomocą darmowych aplikacji androidowych

Pytanie 6

Would you be able to create a logo for your enterprise using a given software?

a) Tak

b) Nie

Pytanie 7

Czy byłbyś w stanie użyć danego oprogramowania do spotkań online i zorganizować w nim spotkanie biznesowe?

a) Tak

b) Nie

Pytanie 8

Czy wiesz co to jest networking?

a) Jest to nowy trend w świecie biznesu, który polega na dzieleniu się informacjami z konkurencją i uzgadnianiu cen i innych kwestii, w celu poprawy sytuacji na rynku.

b) Jest podobny do platform mediów społecznościowych, ale dla spraw biznesowych

c) Jest to działanie lub proces interakcji z innymi w celu wymiany informacji i rozwijania kontaktów zawodowych lub społecznych

d) Nie

Pytanie 9

Czy byłbyś w stanie wykryć potencjalnych współpracowników i innych specjalistów związanych z Twoim pomysłem na biznes?

a) Tak

b) Nie

Pytanie 10

Czy wiesz, jakie są alternatywy darmowego oprogramowania dla płatnych pakietów biurowych?

a) Tak

b) Nie



Erasmus+

Prawidłowe odpowiedzi

1-A

2-A

3-B

4-A

5-B

6-A

7-A

8-C

9-A

10-A

Poziom macierzy klas:

0-4	Student musi dogłębnie przestudiować te treści, a także uzyskać wskazówki i pomoc ze strony prowadzącego.
5-6	Uczeń skorzysta na studiowaniu tych treści, poszerzając swoją wiedzę na określone tematy i ucząc się nowych rzeczy.
7-8	Student musi przestudiować tylko kilka specyficznych treści tego modułu
9-10	Student nie musi studiować tych treści



Erasmus+

5.2. Ocena końcowa

Pytanie 1

Klient zgłosił kilka problemów dotyczących ostatniej usługi wykonanej przez Twoją firmę. Nie jesteś pewien, spośród wszystkich swoich pracowników i współpracowników, kto był odpowiedzialny za tę usługę, a zatem nie masz wszystkich informacji na jej temat i nie możesz rozwiązać problemu. Co robisz?

- a) *Czekasz, aż osoba odpowiedzialna sama rozwiąże problem, zapominając o nim*
- b) *Zwołujesz spotkanie na jutro i próbujesz rozwiązać problem*
- c) *Umawiasz wirtualne spotkanie na następną godzinę za pomocą platformy internetowej i próbujesz rozwiązać problem*
- d) *Dzwonisz do klienta i próbujesz samodzielnie rozwiązać problem*

Pytanie 2

Zbierasz się z kilkoma kolegami i postanawiasz rozpocząć własną drogę przedsiębiorczości. Aby rozpocząć swoją działalność, potrzebujesz jakiegoś oprogramowania do generowania dokumentów i innych pisemnych spraw. Co robisz?

- a) *Kupić płatny program*
- b) *Na razie korzystać z darmowej opcji, a potem, jeśli zajdzie taka potrzeba, przejść na wersję płatną*
- c) *Pozyskać za darmo płatne oprogramowanie z nielegalnej strony internetowej*
- d) *Nie musimy używać żadnego oprogramowania, będziemy pracować ręcznie*

Pytanie 3

Jesteś odpowiedzialny za media społecznościowe pewnego przedsiębiorstwa. Twój szef prosi Cię o nadanie wizerunkowi marki świeższego wyglądu, ponieważ poszczególne platformy i serwisy społecznościowe nie są obecnie wykorzystywane, a prezentowane na nich treści są niskiej jakości. Co robisz?

- a) *Ponownie uruchamiam aplikacje mediów społecznościowych i tworzę wspólny wizerunek wszystkich platform, z tym samym rodzajem treści, obrazów, logo i tonem.*
- b) *Opracowuję osobny plan mediów społecznościowych dla każdej platformy, zmieniając ton i treści pomiędzy nimi.*
- c) *Staram się jak mogę i zaczynam korzystać z platform w ich obecnym kształcie, zachowując to, co zostało zrobione do tej pory.*
- d) *Poważne przedsiębiorstwo nie powinno być obecne w mediach społecznościowych. Nie są one odpowiednie dla biznesu.*

Pytanie 4

Chcesz kontrolować koszty, zyski i płace w swoim nowym małym przedsiębiorstwie. Jak zorganizowałbyś tę pracę?

- a) *ręcznie, za pomocą zeszytu*
- b) *utworzyłbym jeden lub kilka arkuszy i intensywnie śledziłbym wszystkie te dane*



c) Nie muszę używać żadnego urzędnika ani systemu do kontrolowania tych informacji

d) Nawet jeśli moje przedsiębiorstwo jest małe, muszę zatrudnić księgowego

Pytanie 5

Twoje małe przedsiębiorstwo zamierza wprowadzić na rynek nowy produkt. Co byś zrobił, aby zwiększyć sprzedaż i widoczność?

a) Nic szczególnego

b) Jeśli produkt jest wystarczająco dobry, wystarczy podstawowy marketing

c) Będziemy promować nasz produkt w mediach społecznościowych

d) Będziemy promować nasz produkt w mediach społecznościowych, tworząc logotypy i treści audiowizualne towarzyszące reklamie.

Prawidłowe odpowiedzi

1-C

2-B

3-A

4-B

5-D




Erasmus+

Moduł 3 - STYL ŻYCIA PRZEDSIĘBIORCY



Erasmus+



3.1. Co to znaczy mieć przedsiębiorczy styl życia/myślenia? Jak podejmować bezpieczne ekonomicznie decyzje?



1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Cel modułu

Dla większości z nas słowo "przedsiębiorca" przywodzi na myśl "samotnych wizjonerów", którzy zaczęli od zera i dzięki tajemniczej kombinacji talentów, ciężkiej pracy, szczęścia i unikalnego, innowacyjnego pomysłu, kończyli jako "królowie" lub "królowe" w swojej dziedzinie. Jednak myślenie przedsiębiorcze to nie tyle przedsiębiorczość, co perspektywa lub sposób myślenia. Innymi słowy, nie musimy zakładać firmy czy budować przedsiębiorstwa, aby myśleć przedsiębiorczo i właśnie to zamierzamy zbadać w pierwszej części modułu "Styl życia przedsiębiorcy". Naszym celem jest skupienie się na znaczeniu i wartości posiadania przedsiębiorczego stylu życia i sposobu myślenia oraz omówienie sposobów podejmowania bezpiecznych ekonomicznie decyzji, nawet jeśli nie jesteśmy przedsiębiorcami!

Pewne jest, że każdy z nas może się wiele nauczyć od przedsiębiorców! Przedsiębiorcze myślenie to umiejętność patrzenia na sprawy inaczej niż reszta świata, ale niekoniecznie jest to cecha wrodzona. Przedsiębiorczość wiąże się z umiejętnościami, które można nabyć, ale przede wszystkim jest to sposób myślenia, który można rozwijać i pielęgnować. Moduł ten ma na celu wzmocnienie, inspirowanie i wspieranie dorosłych uczniów w ich ambicjach, zarówno przedsiębiorczych jak i osobistych, we wszystkich aspektach ich codziennego życia. Bardziej szczegółowo, moduł ten podkreśli najważniejsze cechy postawy przedsiębiorczej, wyjaśni krok po kroku proces podejmowania decyzji przedsiębiorczych i pomoże uczniom zidentyfikować, do jakiego typu decydenta i jakiego typu przedsiębiorcy należą, mając na celu zapewnienie wglądu w rzeczy, w których są dobrzy, nie są dobrzy i jak się poprawić, aby wprowadzić swoje pomysły w życie. W ostatniej części omówimy krótko kilka przykładów przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces.

1.2. Cele nauczania

- A. Zrozumienie natury i cech charakterystycznych przedsiębiorczego stylu życia i sposobu myślenia
- B. Ocenianie znaczenia postawy i myślenia przedsiębiorczego
- C. Identyfikowanie różnicy pomiędzy "przedsiębiorczością" a "intraprzedsiębiorczością".
- D. Zrozumienie procesu podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie i procedur rozwiązywania problemów prowadzących do bezpieczniejszych wyborów
- E. Identyfikowanie cech osobowych, które umożliwiają najlepsze wykorzystanie możliwości przedsiębiorczych
- F. Odkrywanie najlepszych praktyk w różnych stylach życia związanych z przedsiębiorczością
- G. Znalezienie skutecznych sposobów na poprawę istniejącego sposobu myślenia

Kompetencje: Autorefleksja, poszukiwanie możliwości, inicjatywa, wyznaczanie celów, wytrwałość, zaangażowanie, podejmowanie skalkulowanego ryzyka, skuteczne podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów, poszukiwanie informacji, unowocześnianie sposobu myślenia.



2. PODSTAWY TEORETYCZNE

2.1. Przegląd przedsiębiorczego stylu życia i sposobu myślenia

Kim jest "przedsiębiorca" i co tak naprawdę oznacza posiadanie "przedsiębiorczego" stylu życia i sposobu myślenia? Dosłowne zapożyczenie terminu "przedsiębiorca" sięga do starego francuskiego słownictwa wojennego z XVIII wieku, gdzie "entreprendre" oznacza "podejmować się" - czynność, która łączy w sobie strategię, organizację i ryzyko. Następnie termin ten był używany do określenia "kierownika lub promotora produkcji teatralnej" - kolejnego ryzykownego działania, które również wymaga współpracy i kreatywności. Obecnie, szukając tego słowa w słowniku, widzimy, że odnosi się ono głównie do "osoby, która organizuje i zarządza jakimkolwiek przedsięwzięciem, zwłaszcza biznesem, zazwyczaj ze znaczną inicjatywą i ryzykiem". Ponadto, przedsiębiorcy mogą sprzedawać wszystko: od produktów do usług i od informacji do uwagi.

Ale czy ta definicja jest wystarczająca? W rzeczywistości, jak zaraz omówimy, postawa przedsiębiorcza to nie tylko zakładanie firm, ale także sposób radzenia sobie z życiowym ryzykiem i wyzwaniem. Dlatego też, w tym podrozdziale skupimy się na definicji i znaczeniu mentalności przedsiębiorcy oraz podsumujemy najważniejsze cechy sposobu myślenia przedsiębiorcy odnoszącego sukcesy, jako podstawę do określenia skutecznych sposobów doskonalenia mentalności i poprawy jego przedsiębiorczej postawy i podejścia do codziennego życia.

Czym jest myślenie przedsiębiorcze i dlaczego jest ważne

Chociaż "techniczna strona biznesu" jest tylko jednym z wielu (i zazwyczaj zbyt mocno podkreślanym) aspektów bycia przedsiębiorcą, zaczniemy od niej, ponieważ "era przedsiębiorczości" już nadeszła i będzie rozwijać się jeszcze bardziej dynamicznie, podczas gdy, szczególnie dla młodych ludzi, nie ma już gwarancji długiej kariery u jednego pracodawcy, a nawet w jednej branży czy sektorze.

Po pierwsze, powinniśmy zdać sobie sprawę, że każdy może być przedsiębiorcą, ale nie każdy będzie miał taki sam poziom sukcesu. A paradoks polega na tym, że przedsiębiorcy niekoniecznie są dobrymi właścicielami firm i menedżerami¹. Nie ma żadnych warunków wstępnych ani "najlepszej drogi", aby zostać przedsiębiorcą. Przedsiębiorczość wymaga wiele doświadczenia, determinacji, planowania, a czasem także edukacji, podczas gdy każdy przedsiębiorca ma inną przeszłość i unikalny zestaw motywacji, atutów i wad. Ważne jest również, aby zrozumieć, że nawet najlepsze pomysły na biznes mogą zawieść w różnych okolicznościach. Jednak przedsiębiorcze myślenie może zmniejszyć szanse na niepowodzenie i dać firmie większe szanse na sukces.

Mimo że każdy może być przedsiębiorcą, oczywiście nie każdy lubi przedsiębiorczość. Ponadto, praca to zajęcie, które wykonujemy głównie po to, aby zarobić pieniądze, podczas gdy kariera to zobowiązanie do pracy w danej dziedzinie lub branży. Jednak nawet ci, którzy obawiają się ryzyka, kariery i przedsiębiorczości i wolą pracować jako pracownicy, mogą wiele zyskać, rozwijając przedsiębiorczy styl życia i ucząc się myśleć jak przedsiębiorcy. Pracownik o przedsiębiorczym nastawieniu jest również znany jako "wewnętrzny przedsiębiorca" lub "intraprzsiębiorca" i jak się mówi, tacy ludzie są jednymi z najbardziej cenionych i pożądanymi rodzajów pracowników.² Mówiąc bardziej szczegółowo, intraprzsiębiorca to pracownik, który wprowadza innowacje i myśli przedsiębiorczo w ramach istniejącej organizacji lub korporacji, rozwijając nowe linie biznesowe,

¹ Green, Mike (2017), "Developing the entrepreneurial mindset", in Michelle Ferrier & Elizabeth Mays (eds) *Media Innovation and Entrepreneurship*, available online <https://press.rebus.community/media-innovation-and-entrepreneurship/chapter/developing-entrepreneurial-mindset>

²² Green, Mike (2017), *Ibid.*



programy lub produkty. Intraprzedsiębiorczość jest bezpiecznym, a przynajmniej bezpieczniejszym sposobem praktykowania przedsiębiorczości, od wewnątrz organizacji.¹ Od intraprzsiębiorców oczekuje się, że będą zmotywowani i odpowiedzialni, będą ostrożnie korzystać z zasobów firmy jak z własnych, staną się wielkimi liderami w firmie i będą mieli poczucie własności przychodząc do pracy.²

Ale, jak już podkreślaliśmy, posiadanie przedsiębiorczego sposobu myślenia oznacza o wiele więcej niż założenie i prowadzenie udanego biznesu. Przedsiębiorczy sposób myślenia, czyli postawa, podejście, nastrój lub "filozofia" dotyczy pewnego sposobu myślenia i życia: chodzi o sposób, w jaki wierzymy w siebie, szukamy motywacji, wspieramy własną kreatywność, doskonalimy umiejętności, stawiamy czoła wyzwaniom, podejmujemy ryzyko, budujemy relacje, znajdujemy rozwiązania i przyjmujemy odpowiedzialność za nasze działania. Osoba o przedsiębiorczym nastawieniu posiada umiejętność postrzegania potrzeb, problemów i wyzwań jako możliwości. Przedsiębiorczy styl życia polega na byciu realistą w optymistyczny sposób i nie baniu się nowych rzeczy i porażek; polega na szukaniu różnych sposobów na osiągnięcie sukcesu i satysfakcji; polega na szukaniu więcej możliwości, aby czuć się szczęśliwym i kompletnym - na własnych warunkach.

Cechy charakterystyczne postawy przedsiębiorczej

Większość badań naukowych i artykułów biznesowych koncentrujących się na cechach charakterystycznych przedsiębiorczego stylu życia i sposobu myślenia podkreśla, że ludzie potrzebują pasji i dużej pewności siebie, aby dążyć do swoich celów i być skutecznym pomimo przeszkód. Aby rozwinąć skuteczną postawę przedsiębiorczą, trzeba również myśleć inaczej, najlepiej w sposób innowacyjny, podejmować skalkulowane ryzyko i podejmować właściwe decyzje, na przykład wiedzieć, kiedy i jak liczyć na innych ludzi i prosić ich o pomoc. W przypadku prowadzenia własnej firmy kluczowa jest wiedza, jak rozwijać swoją sieć kontaktów, jak skutecznie się komunikować, jak znaleźć mentorów biznesowych, jak wybrać i wyszkolić swój zespół oraz jak korzystać z technologii i nowych mediów.

W oparciu o różne źródła³, Są to pewne podstawowe cechy przedsiębiorcy, które nawet jeśli ktoś ich teraz nie posiada, zawsze może je rozwijać, aby zwiększyć szanse na sukces w osiąganiu swoich codziennych celów.

- **Pasja:** osoby o przedsiębiorczym nastawieniu do sukcesu są pasjonatami swoich pomysłów, produktów lub celów w ogóle, co oznacza, że mogą pracować nad czymś wielokrotnie, aby to udoskonalić, nie nudząc się i nie poddając łatwo. Pasja sprawia, że ludzie są w stanie patrzeć na rzeczy z pozytywnej perspektywy i zachować wiarę w sukces wbrew wszelkim przeciwnościom. W większości przypadków pasja pomaga ludziom odnaleźć pewność siebie i motywację, kiedy są zniechęceni.
- **Pewność siebie:** Ludzie sukcesu wiedzą również, że jeśli sami w siebie nie uwierzą, nikt inny tego nie zrobi, dlatego rzadko wątpią w powodzenie swojego pomysłu. Nie należy jednak mylić pewności siebie z arogancją, która w rzeczywistości jest receptą na izolację i porażkę. Bycie pewnym siebie oznacza znalezienie równowagi między ego a skromnością i może być

¹ Mays, Elizabeth (2016), "What's an Intrapreneur, and How to Be One", The medium, available online <https://medium.com/@theeditress/whats-an-intrapreneur-and-how-to-be-one-eba2af04269d>

² Mitchell, Will, "The 6 Types of Entrepreneurs: Which One Are You?", Start Up Bros, available online <https://startupbros.com/entrepreneur-glossary>

³ The Lonely Entrepreneur (2018, July 23rd), "8 Remarkable Entrepreneur Characteristics That Create Success", <https://lonelyentrepreneur.com/entrepreneur-characteristics-success>; Daisyme, Peter (2015, Aug. 24th), "7 Characteristics of Successful Entrepreneurs", DUE, available online <https://due.com/blog/7-characteristics-of-successful-entrepreneurs>; Ashford University (2019), "9 Characteristics of the Entrepreneurial Mindset", <https://www.ashford.edu/online-degrees/business/9-characteristics-of-the-entrepreneurial-mindset>



ujawnione przez sposób, w jaki ktoś traktuje innych ludzi i opowiada o swoich planach i osiągnięciach. Od stanowczości do pewności siebie, pokora może utrzymać ludzi skupionych i skoncentrowanych.

- **Samomotywacja:** jedną z najważniejszych cech przedsiębiorczego stylu życia jest samomotywacja i oddanie planowi, czyli umiejętność "pchania się do przodu".
- **Odpowiedzialność:** Przedsiębiorczy sposób myślenia wynika z przyjmowania odpowiedzialności za nasze działania i wyniki. Każdy z nas musi przyswoić sobie i zaakceptować, że "wszystko, co dzieje się w domu lub w pracy, w moim biznesie lub w moim życiu, niezależnie od tego, czy jest to sukces czy porażka, jest to MOJA odpowiedzialność". Okoliczności mogą nie być naszą winą, ale w końcu to my dokonujemy wyborów, jak sobie z nimi poradzić i którym ludziom zaufać, aby nam pomogli. Odpowiedzialność oznacza przejęcie pełnej kontroli, zaprzestanie obwiniania innych i podjęcie działań w celu rozwiązania problemu.
- **Apetyt na ryzyko:** Ta cecha przedsiębiorcy jest prawdopodobnie jedną z "najstraszniejszych", ale również jedną z najbardziej satysfakcjonujących. Ludzie, którzy odnoszą sukcesy, nie boją się podejmować ryzyka i w rzeczywistości czują się komfortowo w sytuacjach, w których większość ludzi czułaby się niekomfortowo. Jednak nie wszyscy ryzykanci mają mentalność przedsiębiorcy - kluczem jest wiedza, jak podejmować skalkulowane ryzyko. Najważniejsze jest zrozumienie, jakie ryzyko podejmować i jak je oceniać. W tym momencie kluczowe jest zdefiniowanie ryzyka, ponieważ termin ten jest używany na wiele sposobów i jest różnie definiowany w zależności od dziedziny i kontekstu. Zgodnie z metodyką zarządzania projektami PRINCE2® ryzyko jest rozumiane jako "niepewne zdarzenie lub zestaw zdarzeń, które w przypadku wystąpienia będą miały wpływ na osiągnięcie celów. Ryzyko jest mierzone przez połączenie prawdopodobieństwa wystąpienia postrzeganego zagrożenia lub możliwości oraz wielkości jego wpływu na cele."¹.
- **Elastyczność:** Ta cecha pozwala przedsiębiorcom wiedzieć, kiedy i jak dostosować swoje produkty lub usługi, aby zadowolić swoich klientów i jak dostosować swoją działalność do nowych wymagań rynku (lub nawet stworzyć nowe wymagania). Przy szybkim postępie technologii, ewoluowanie i dostosowywanie się są jedynymi opcjami. Czasami jest to dostosowanie z dnia na dzień, a czasami jest to kompletny pivot. Jednak nawet dla tych, którzy nie są związani z biznesem, elastyczność ma kluczowe znaczenie. Jest to inteligencja pozwalająca przyjmować nowe pomysły i sugestie od innych ludzi oraz wiedzieć, jak trzymać się ogólnego planu, ale być na tyle elastycznym, aby dostosować ten plan w celu osiągnięcia lepszych wyników. Elastyczność jest istotną częścią rozwiązywania problemów w naszym codziennym życiu.

Skuteczne sposoby, które mogą nam pomóc w ulepszeniu naszego sposobu myślenia, obejmują: zmianę naszego języka i sposobu, w jaki rozmawiamy z samym sobą o sobie i o naszych celach; otaczanie się ludźmi, którzy pasują do pożądanego sposobu myślenia i tworzenie nawyków wspierających zmianę, do której dążymy; określanie sposobu myślenia przedsiębiorcy, którego potrzebujemy, uczenie się, stosowanie i "działanie tak, jakby", wyskakiwanie z naszej strefy komfortu, ale z obliczonym ryzykiem.

2.2. Podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie

Sposób podejmowania decyzji jest różny w zależności od sytuacji i czasu, a także różni się w zależności od osoby, obszaru i projektu. Jednak dla osób, które chcą rozwinąć skuteczne nastawienie przedsiębiorcze, ważne jest, aby zdać sobie sprawę z procesu podejmowania własnych decyzji

¹ PRINCE2® Glossary of terms, available online

https://www.axelos.com/Corporate/media/Files/Glossaries/PRINCE2-2009-Glossary-of-terms_GB-v1-1.pdf



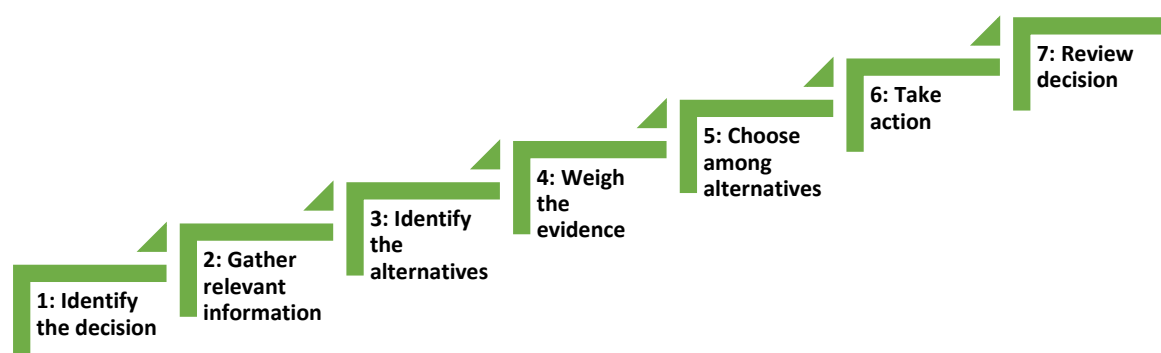
i jednocześnie być świadomym, w jaki sposób inni ludzie (przyjaciele, rodzina, zespół, a nawet konkurencja) podejmują własne decyzje.

Zrozumienie rodzaju decyzji, przed którą stoimy i odpowiednia reakcja może pomóc nam zwiększyć naszą skuteczność, dlatego w tej części postaramy się opisać proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie i omówić różne typy decydentów.

Proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie

Proces podejmowania decyzji jest jednym z najbardziej krytycznych procesów nie tylko w przedsiębiorstwie, ale także w naszym życiu osobistym, dlatego stanowczość (lub jej brak) może "zrobić" lub "złamać" wiele możliwości. Czy pomyślałeś kiedyś, że nawet podejmowanie decyzji ekonomicznych w prywatnych gospodarstwach domowych jest tematem istotnym dla myślenia przedsiębiorczego? Jak analizują Kirchler, Winter & Penz (2016), "Mówiąc o prywatnych gospodarstwach domowych, badania zazwyczaj koncentrują się wokół par, zarówno z dziećmi, jak i bez, które mieszkają pod jednym dachem. Często trzeba podejmować decyzje ekonomiczne, które wymagają dogłębnych analiz, prowadzą do niepewności i zmuszają parę do ważenia różnych alternatyw, tak aby w końcu można było podjąć konkretne działania. Procesy decyzyjne często charakteryzują się różnicą zdań między partnerami, co może powodować nieporozumienia i konflikty."¹. Aby być skutecznym w różnych aspektach naszego codziennego życia, musimy zdobyć umiejętność spojrzenia na problem lub sytuację, wzięcia pod uwagę wszystkich dostępnych danych (w danym momencie) i podjęcia pewnej decyzji, aby iść naprzód.

Jak można to krótko opisać "podejmowanie decyzji jest procesem dokonywania wyborów poprzez określenie decyzji, zbieranie informacji i ocenę alternatywnych rozwiązań".². Poniższy proces podejmowania decyzji krok po kroku opracowany przez Uniwersytet Massachusetts, który jest również najbardziej powszechny, może pomóc ludziom w podejmowaniu bardziej świadomych, przemyślanych decyzji poprzez uporządkowanie istotnych informacji i zdefiniowanie alternatyw, zwiększając szanse na wybór najbardziej satysfakcjonującej alternatywy.



Siedem kroków do skutecznego podejmowania decyzji

Źródło: University of Massachusetts

<https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process>

¹¹ Kirchler, E., L. Winter, E. Penz (2016), "Methods of Studying Economic Decisions in Private Households", Revista Crítica de Ciências Sociais [Online], 111 | 2016, <http://journals.openedition.org/rccs/6467>, DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.6467>

² University of Massachusetts, "Decision-making process", available online <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process>



Erasmus+

Krok 1: Określenie decyzji. Ten pierwszy - i bardzo ważny krok - polega na uświadomieniu sobie, że musimy podjąć decyzję i próbie jasnego określenia charakteru tej decyzji. W innych poradnikach ten pierwszy krok jest określany jako "Rozpoznanie problemu".¹, Biorąc pod uwagę, że każdy proces decyzyjny zaczyna się od problemu lub pewnej rozbieżności, która istnieje pomiędzy stanem pożądanym a obecnym. Różnica między nimi to "luka" lub problem, który musi być rozwiązany poprzez proces decyzyjny.

Krok 2: Gromadzenie istotnych informacji. Drugi krok polega na zebraniu pewnych istotnych informacji przed podjęciem decyzji: jakie informacje są potrzebne, jakie są najlepsze źródła informacji i jak je zdobyć. Ten krok obejmuje zarówno wewnętrzną, jak i zewnętrzną "pracę". Niektóre informacje są wewnętrzne: można je znaleźć poprzez proces samooceny. Inne informacje są zewnętrzne: można je znaleźć w Internecie, w książkach, od innych ludzi i z innych źródeł.

Krok 3: Określenie alternatywnych rozwiązań. Zbierając informacje, prawdopodobnie zidentyfikujemy kilka możliwych ścieżek działania, czyli alternatyw. Dobry przedsiębiorca może również wykorzystać swoją wyobraźnię i dodatkowe informacje, myśleć "nieszablonowo" i tworzyć nowe alternatywy. Na tym etapie bardzo przydatne może być sporządzenie listy wszystkich możliwych i poświadanych alternatyw.

Krok 4: Ważenie dowodów. Oznacza to wykorzystanie naszych informacji i emocji w celu wyobrażenia sobie, jak by to było, gdybyśmy zrealizowali każdą z alternatyw do końca. Ważne jest, aby ocenić, czy potrzeba określona w kroku 1 została by zaspokojona lub rozwiązana poprzez zastosowanie każdej z alternatyw. Kiedy przechodzimy przez ten trudny wewnętrzny proces, zazwyczaj zaczynamy faworyzować pewne alternatywy: te, które wydają się mieć większy potencjał osiągnięcia naszego celu. W końcu możemy umieścić alternatywy w kolejności priorytetowej, w oparciu o nasz własny system wartości.

Krok 5: Wybór spośród alternatywnych rozwiązań. Po zważeniu wszystkich dowodów, jesteśmy gotowi wybrać alternatywę, która wydaje się być najlepsza dla naszej firmy. Możemy nawet wybrać kombinację alternatyw. Nasz wybór w kroku 5 może być taki sam lub podobny do alternatywy, którą umieściliśmy na szczycie naszej listy pod koniec kroku 4.

Krok 6: Podejmowanie działań. W tym kroku jesteśmy gotowi do podjęcia pozytywnych działań poprzez rozpoczęcie wdrażania alternatywy, którą wybraliśmy w kroku 5.

Krok 7: Przeglądanie naszej decyzji i jej konsekwencji. W tym ostatnim kroku powinniśmy rozważyć rezultaty naszej decyzji i ocenić, czy rozwiązała ona potrzebę zidentyfikowaną w Kroku 1. Jeśli decyzja nie zaspokoiła zidentyfikowanej potrzeby, możemy chcieć powtórzyć pewne kroki procesu, aby podjąć nową decyzję. Na przykład, możemy chcieć zebrać bardziej szczegółowe lub nieco inne informacje lub zbadać dodatkowe alternatywy.

W tym momencie ważne jest, aby zrozumieć, że nie wszystkie decyzje są jednakowe i że możemy je rozróżnić na dwóch płaszczyznach: ważności i pilności. Ważna decyzja to taka, która może mieć znaczący wpływ na naszą działalność lub na życie innych osób. Pilna decyzja to taka, którą musimy podjąć natychmiast i nie ma czasu na dalsze rozważania.

¹ Sutevski, Dragan, "An Introduction to Decision Making Process", Entrepreneurship in a Box, available online <https://www.entrepreneurshipinabox.com/2062/an-introduction-to-decision-making-process>



Wracając do kroku 1, musimy rozważyć te dwa wymiary razem i działać zgodnie z nimi. Opierając się na radach udzielonych przez dwóch przedsiębiorców i konsultantów małych firm¹, Oto cztery rodzaje decyzji (w zależności od ich ważności i pilności) i jak do nich podejść:

a) Ani pilne, ani ważne: Jeśli decyzja nie jest ani pilna, ani ważna, być może nie musimy jej w ogóle podejmować lub możemy ją oddelegować innym osobom (takie decyzje są okazją dla menedżera do przekazania podwładnym wiedzy na temat sposobu myślenia o podejmowaniu decyzji). Powinniśmy oprzeć się pokusie skupienia się na rzeczach, które możemy szybko odhaczyć na naszej liście "to-do", gdy istnieją inne, ważniejsze i pilniejsze decyzje, które wymagają uwagi. Nie powinniśmy jednak zwlekać z podjęciem decyzji, aż stanie się ona pilna.

b) Pilna, ale nie ważna: Kiedy decyzja nie jest ważna, nie ma potrzeby jej nadmiernie analizować. W niektórych skandalicznych przypadkach koszt czasu poświęconego na analizę decyzji może przewyższyć koszt podjęcia błędnej decyzji. Tego typu decyzje można łatwo podjąć, albo kierując się "przecuciem" jako doświadczeni biznesmeni, albo stosując standardowe wytyczne i zasady zgodne z wartościami organizacji (lub jedno i drugie).

c) Zarówno pilne, jak i ważne: Pozostawione bez reakcji, wiele decyzji może przekształcić się w tę kategorię i nie powinniśmy do tego dopuścić. Powinniśmy jednak wystrzegać się fałszywej pilności. Wiele decyzji, które są przedstawiane jako pilne, wcale takimi nie są. Dlatego nie powinniśmy być zmuszani do podejmowania ważnych decyzji bez dokładnego przemyślenia, kiedy nie musimy tego robić. Dobrym pomysłem jest zastanowienie się, czy możemy podjąć kroki, aby zyskać więcej czasu na podjęcie tej ważnej decyzji. Pozostawienie otwartych opcji, które pozwolą nam na elastyczność w późniejszym czasie oraz konsultacje z ekspertami mogą poprowadzić nas we właściwym kierunku.

d) Ważne, ale nie pilne: Rozwiązywanie złożonych problemów wymaga zadawania serii pytań, na które w większości przypadków stosunkowo łatwo jest odpowiedzieć. Stojąc przed ważną decyzją, nie powinniśmy dać się ponieść emocjom. To, czego musimy się dowiedzieć, to "Co chcę, żeby się stało?" i "Co muszę zrobić, żeby zmaksymalizować prawdopodobieństwo, że to się stanie?". W przypadku decyzji, które są ważne, ale nie pilne, czasami pomocne jest zastosowanie narzędzi decyzyjnych (np. analiza marginalna, analiza SWOT/Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats, macierz decyzyjna itp..²) lub zasięgnięć porady ekspertów. Wreszcie, co nie mniej ważne, "żyj ze swoją decyzją przed jej wykonaniem" - podejmij decyzję i prześpij się z nią przed wdrożeniem.

Jakim typem decydenta jesteś?

Podobnie jak wiele innych umiejętności, których człowiek potrzebuje, aby osiągnąć sukces w swoich celach, bycie zdecydowanym jest umiejętnością, którą można (i należy) ćwiczyć i wzmacniać każdego dnia, zaczynając nawet od najdrobniejszych decyzji. Wiele badań wykazało, że ludzie mają tendencję do żałowania głównie rzeczy, których nie zrobili.³ Wydaje się więc, że gdzieś w każdym z nas tkwi pragnienie podjęcia decyzji i działania, w obawie, że będziemy żałować, że tego nie zrobiliśmy. Badania wykazały również, że jeśli podejmujemy decyzję i działamy zgodnie z nią, ale w końcu ponosimy

¹ White, Doug and Polly (2015, Aug. 11th), "The 4 Types of Decisions, and How to Approach Each One", Entrepreneur, available online <https://www.entrepreneur.com/article/248988>

² iDashboards, "4 Tools & Strategies for Enhanced Decision-Making", available online, <https://www.idashboards.com/blog/2019/04/10/4-tools-strategies-for-enhanced-decision-making>

³ Zamler, Galit. (2020), "The Ability to Take Calculated Risks", Entrepreneurship for Kids™, available online <https://www.tomorrowsuccess.com/calculatedrisks.html>



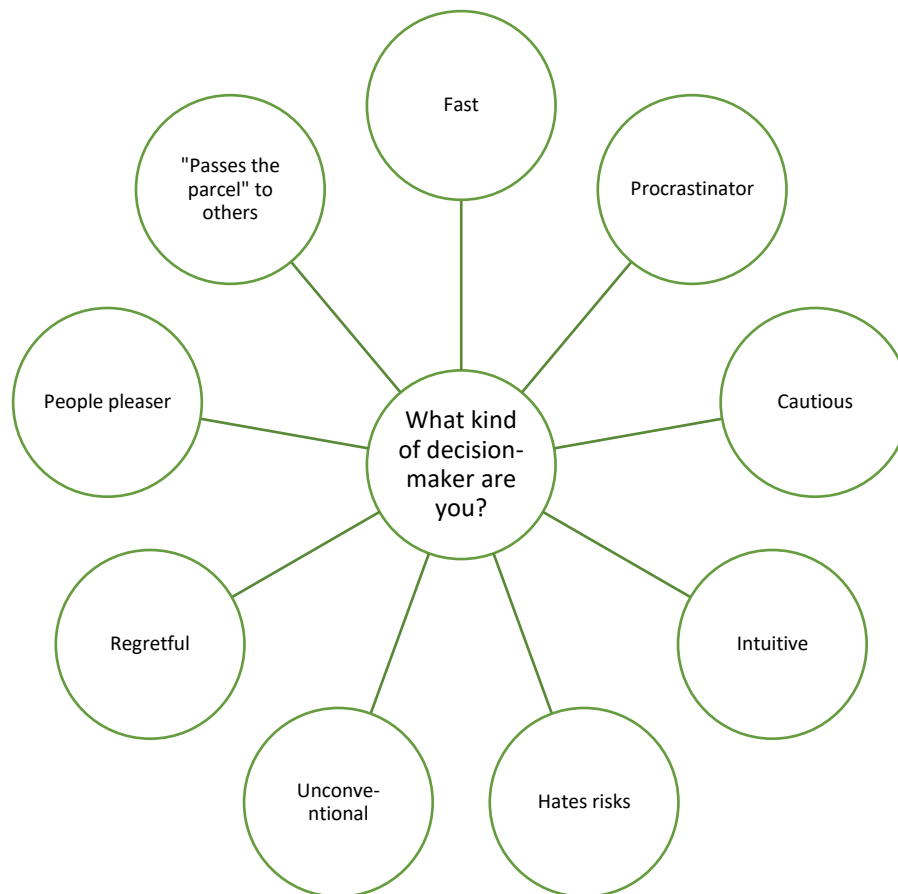
porażkę, to akceptujemy to lepiej niż gdybyśmy w ogóle nie próbowali, być może dlatego, że wiemy, że przynajmniej próbowaliśmy.

Jeśli chodzi o różne aspekty naszego codziennego życia, aby nie żałować, musimy podejmować świadome decyzje i działać zgodnie z nimi. Zresztą niezdecydowanie jest jedną z największych przyczyn niepowodzeń w biznesie. Jednak nie każdy podejmuje decyzje w ten sam sposób i nie powinien tego robić. Świadomość własnego procesu i typu podejmowania decyzji jest pierwszym krokiem do spojrzenia na sprawy z innego punktu widzenia i być może do podjęcia decyzji w inny sposób. Oto najczęstsze typy decydentów:

- **Szybki:** Podejmuje decyzje szybko, bez zbytecznego zastanawiania się i analizowania czynników.
- **Prokrastynator:** Unika podejmowania decyzji do ostatniej możliwej chwili.
- **Ostrożny:** Stara się zebrać jak najwięcej informacji i rozważyć wszystkie możliwe aspekty i konsekwencje.
- **Intuicyjny:** Podejmuje decyzje w oparciu o instynkt.
- **Nienawidzi ryzyka:** Woli podejmować decyzje bez ryzyka.
- **Niekonwencjonalny:** Myśli inaczej, nieszablonowo i podejmuje decyzje, które mogą być zaskoczeniem dla innych ludzi.
- **Żałosny:** Ma tendencję do żałowania podjętych decyzji i czasami - ale nie zawsze - zmienia zdanie.
- **Lubi ludzi:** Podejmuje decyzje, w których przedkłada potrzeby innych nad swoje własne, starając się uszczęśliwić innych ludzi, a niekoniecznie siebie.
- **"Przekazuje paczkę" innym:** Pozwala innym ludziom podejmować decyzje, unikając odpowiedzialności - coś, czego dobry przedsiębiorca nigdy by nie zrobił.

To, co należy podkreślić w odniesieniu do podejmowania decyzji i skalkulowanego ryzyka, to fakt, że osoby o przedsiębiorczym stylu życia zawsze muszą radzić sobie ze swoim postrzeganiem rzeczywistości, emocjami i przekonaniem, nawet z wcześniejszymi doświadczeniami i nadziejami na przyszłość, aby móc się na coś zdecydować i podjąć ryzyko.





Rodzaje decydentów

Based on Zamler, G. (2020), "The Ability to Take Calculated Risks",
 Entrepreneurship for Kids™, <https://www.tomorrowsuccess.com/calculatedrisks.html>

Bez względu na to, do jakiego typu decydentów należy dana osoba (przedsiębiorca czy nie), posiadanie i rozwijanie umiejętności zarządzania, finansowych i nawiązywania kontaktów może pomóc jej w podejmowaniu bardziej efektywnych decyzji. Szczególnie dla osób, które prowadzą firmę, bardzo ważne jest, aby wiedzieć, jak delegować różne funkcje i przypisywać różne role ekspertom, w miarę rozwoju firmy (posiadanie umiejętności skutecznego zarządzania jest dokładnie tym, co pomaga firmie działać bez zakłóceń). Nie jest możliwe, aby przedsiębiorca poradził sobie ze wszystkimi zadaniami samodzielnie. Ale nawet jeśli te umiejętności nie są tak rozwinięte, zawsze znajdą się "mentorzy biznesowi", którzy mogą pomóc.

Ponadto, świetni przedsiębiorcy potrafią nawiązywać kontakty z innymi i zawsze mają lub nawiązują właściwe kontakty (z klientami, sprzedawcami, partnerami itp.), rozumiejąc, że ukierunkowane (nie ogólne) nawiązywanie kontaktów jest produktywnie. Posiadanie dobrych umiejętności nawiązywania kontaktów oznacza, że wiesz, jak dodać wartość innym, tworząc sytuacje korzystne dla obu stron. Efektywny networking wymaga czasu. Jeśli przyjrzymy się bliżej, to nie tylko wielcy przedsiębiorcy, ale również szczęśliwi ludzie to ci, którzy wiedzą jak budować silne relacje z innymi ludźmi. Kiedy idziemy sami, możemy iść szybciej, ale kiedy idziemy razem, zdecydowanie idziemy dalej.

Wreszcie, co nie mniej ważne, wszyscy ludzie muszą zrozumieć znaczenie zarządzania finansami w sercu dobrze zarządzanej firmy i dobrze zarządzanym gospodarstwie domowym, jak również, co prowadzi do właściwych decyzji dla pomyślnej przyszłości. Zrozumienie znaczenia umiejętności



Erasmus+

zarządzania finansami, jednak nie oznacza, że każdy z nas musi być ekspertem. Ale oznacza to, że powinniśmy znaleźć odpowiednich ludzi i źródła, które mogą nam pomóc.

2.3. Różne rodzaje przedsiębiorców

Nawet dla osób, które nie prowadzą lub nie chcą rozpocząć działalności gospodarczej, poznanie różnych typów istniejących przedsiębiorców może być bardzo pomocne. W rzeczywistości, jeśli weźmiemy grupę przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces, zobaczymy, że ich osobowości, pochodzenie, a nawet wykształcenie i umiejętności są diametralnie różne. Łączy ich jednak umiejętność rozwiązywania problemów - umiejętność, którą wszyscy musimy rozwijać, aby ułatwić sobie życie. A różne typy przedsiębiorców mogą dać nam motywację i dobry przykład.

Przed rozpoczęciem działalności gospodarczej lub wyznaczeniem sobie celu, musimy mieć plan (biznesowy), który określa wszystkie nasze cele, jak również strategię ich osiągnięcia. Plan ten jest ważny dla pozyskania inwestorów, jak również dla mierzenia sukcesu firmy. Ponadto, musimy określić i przeprowadzić badania na temat naszej grupy docelowej/odbiorców (wiek, płeć, dochody, kultura itp.), ponieważ nie każdy biznes będzie się podobał wszystkim.¹

Zrozumienie naszego typu jako przedsiębiorcy może być kluczem do stworzenia nowego biznesu lub rozwinięcia istniejącego i podążania w kierunku kamieni milowych sukcesu, który staramy się osiągnąć. Klasyfikacje dokonywane przez naukowców społecznych i behawioralnych lub ludzi rynku różnią się pomimo wspólnej płaszczyzny, a używana terminologia i udzielane wyjaśnienia mogą być czasami mylące.

W tym podrozdziale pokrótce omówimy pięć najbardziej powszechnych typów przedsiębiorców (Innowatorzy, Naciągacze, Naśladowcy, Badacze i Nabywcy) skupiając się na ich cechach i roli, ich zaletach i wadach oraz widząc jak każdy typ wpływa na sukces firmy. Ponadto, przedstawimy kilka przykładów przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces.

Innowatorzy, Nowicjusze, Naśladowcy, Naukowcy, k

Ponieważ istnieje tak wiele rodzajów i rozmiarów firm, istnieje również wiele rodzajów przedsiębiorczości. Są osoby prowadzące małą firmę, skalowalny startup lub dużą firmę, a nawet przedsiębiorstwa społeczne wprowadzające na rynek rozwiązania, które przynoszą zarówno zyski, jak i wymierny wpływ społeczny. W ten czy inny sposób wszystkie te osoby angażują się w przedsiębiorczość: przedsiębiorcy działający na małą, średnią lub dużą skalę, startupowcy lub przedsiębiorcy społeczni.

Jednakże, pomijając aspekty związane z branżą/sektorem lub wielkością przedsiębiorstwa, krajem lub dokładną lokalizacją, epoką lub konkretnym okresem, istnieją również rodzaje przedsiębiorców, które zależą od takich czynników, jak cechy osobowości, motywacja, zdolności, umiejętności i postawa, co zostało pokrótce omówione w kolejnych punktach²:

- **Innowatorzy**

Innowatorzy są typami przedsiębiorców, którzy wpadają na zupełnie nowe pomysły i przekształcają je w rentowne przedsięwzięcia. Motywuje ich idea tworzenia spuścizny i zmieniania sposobu myślenia

¹ Learn how to become (2020), "How to Become an Entrepreneur", available online <https://www.learnhowtobecome.org/entrepreneur>

² The Lonely Entrepreneur Blog (2018, August 13th), "5 Types of Entrepreneurs: Understanding The Unique Differences", available online <https://lonelyentrepreneur.com/types-of-entrepreneurs> & Pahwa, Aashish (2020, July 2020), "The 10 Types Of Entrepreneurs [Infographic]", Feedough.com – The entrepreneur's guide, available online <https://www.feedough.com/types-of-entrepreneurs>

i działania ludzi. Tacy przedsiębiorcy mają tendencję do bycia niezwykle namiętnymi i obsesyjnymi, czerpiącymi motywację z unikalnego charakteru ich pomysłu na biznes. Innowacyjni przedsiębiorcy znajdują również nowe sposoby wprowadzania swoich produktów na rynek, wybierając strategię różnicowania produktów, dzięki którym ich firma wyróżnia się z tłumu, a nawet tworząc nową grupę odbiorców.

Korzyści z bycia innowacyjnym przedsiębiorcą obejmują tworzenie zasad, stawienie czoła minimalnej konkurencji na początku, a także uzyskanie całej chwały za sukces firmy. Z drugiej strony, oprócz chwały innowacyjny przedsiębiorca musi wziąć wszystkie strzały, jak również. Dodatkowe wady obejmują potrzebę znacznego kapitału, aby wprowadzić nowy pomysł w życie, opór ze strony udziałowców i dłuższe ramy czasowe dla wprowadzenia prawdziwej innowacji w życie.

- **Nowicjusze**

W przeciwieństwie do innowatorów, dla których wizja jest "gazem w silniku", hustlerzy są motywowani przez swoje marzenia i będą pracować niezwykle ciężko, aby je osiągnąć. Tworzą swoje własne możliwości i doskonale znają znaczenie networkingu. Są bardzo skoncentrowani i pozbywają się wszelkich form rozpraszania uwagi, przedkładając ryzyko nad krótkoterminowy komfort. Hustlerzy często skupiają się na zaczynaniu od małych rzeczy, aby w przyszłości stać się większymi. Nawet jeśli wielu hustlers rzadko się poddają, wiele z nich są gotowi spróbować wszystkiego, aby odnieść sukces, co niestety oznacza, że mają wiele trafień i braków, podczas gdy osiągnięcie ich marzenia trwa znacznie dłużej niż większość innych rodzajów przedsiębiorców.

Bycie przedsiębiorcą hustler ma zalety, takie jak silna wola, aby wypracować większość, widząc rozczarowanie i odrzucenie jako tylko kolejny krok w procesie i tendencję do posiadania "grubej skóry", co oznacza, że rezygnacja rzadko jest opcją. Hustlerzy wiedzą, jak ważne są małe rzeczy i wykorzystują je skutecznie i efektywnie. Jednak są też wady: hustlerzy zazwyczaj mają tendencję do wypalania się, często zużywają członków swojego zespołu, którzy nie podzielają tej samej etyki pracy, a przez większość czasu nie widzą wartości pozyskiwania kapitału w przeciwieństwie do po prostu cięższej pracy.

- **Naśladowcy**

Przedsiębiorcy ci wolą grać bezpiecznie, kopiując udany pomysł lub model biznesowy i ulepszając go. Na przykład, iterują pewną cechę lub innowację, aby uczynić dany produkt lepszym, lub zmieniają model biznesowy, aby uczynić go bardziej atrakcyjnym i mieć przewagę konkurencyjną nad obecnym rynkiem. W pewnym sensie "przedsiębiorcy-naśladowcy" są po części innowatorami, a po części hustlerami, którzy nie trzymają się warunków ustalonych przez innych ludzi i mają dużo pewności siebie.

Największymi zaletami naśladowców jest to, że znają możliwości i niedociągnięcia biznesu oraz podejmują ryzyko, ale w bezpieczniejszy i zazwyczaj mniej stresujący sposób. Ponadto są świetnymi badaczami, uczą się na cudzych błędach i posiadają umiejętność budowania na istniejącym pomysle, nie podążając za innymi ani nie robiąc rzeczy na ich zasadach. Do wad bycia naśladowcą należy to, że ich pomysły są zawsze porównywane z oryginalnymi i że zawsze muszą "nadrabiać zaległości".

- **Naukowcy**

Przedsiębiorcy-badacze zazwyczaj wierzą w oryginalne, realne pomysły, dlatego wolą założyć firmę, która ma duże szanse na powodzenie. Aby wybrać odpowiedni, niezawodny biznes do rozpoczęcia, spędzają dużo czasu na zbieraniu wszystkich istotnych informacji i wkładają szczegółową pracę



Erasmus+

i wysiłek, aby zrozumieć wszystkie aspekty. Są wizjonerami i perfekcjonistami, skutecznymi w rozwiązywaniu problemów i krytycznymi myślicielami. Naukowcy zazwyczaj poświęcają dużo czasu na podejmowanie decyzji lub wprowadzanie produktów na rynek, ponieważ muszą przeanalizować każdy temat pod każdym kątem, minimalizując możliwość porażki. Przedsiębiorcy ci w znacznie większym stopniu polegają na danych i faktach niż na instynktach i intuicji.

Do zalet bycia przedsiębiorcą-badaczem należą: planowanie na jak najwięcej ewentualności, szczegółowe i dobrze przemyślane plany biznesowe/finansowe, dobra znajomość rynku oraz zminimalizowane szanse na niepowodzenie w biznesie. Oczywiście, są też wady, ponieważ naukowcy zazwyczaj działają powoli, a ich skłonność do unikania ryzyka może hamować postępy w nowym przedsięwzięciu. Inną wadą jest to, że mogą popaść w nawyk obsesji na punkcie liczb i mniejszej koncentracji na prowadzeniu biznesu.

- **Kupujący**

Przedsiębiorcy ci dysponują bogactwem/zasobami finansowymi oraz doskonałą siecią kontaktów i są gotowi zainwestować w każdy obiecujący biznes. Mogą mieć już doświadczenie w prowadzeniu udanego biznesu i szukają więcej możliwości, oryginalnych i odmiennych pomysłów. Są żądni wiedzy i pełnią rolę przewodnika po nowych przedsięwzięciach. Kupujący przedsiębiorcy zidentyfikują firmę i ocenią jej rentowność, przystąpią do jej nabycia i znajdą najbardziej odpowiednią osobę do jej prowadzenia i rozwoju.

Bycie kupującym ma wiele zalet, takich jak mniejsze ryzyko, ponieważ kupuje się już istniejące przedsięwzięcie i nie trzeba się martwić o innowacje. Ponadto, byers mogą skupić się na budowaniu na czymś, co już przeszło przez budowę fundamentów i mają już rynek dla swoich produktów. Z drugiej strony, przedsiębiorcy-bajkerzy zazwyczaj płacą wysoką cenę za dobre firmy i są narażeni na ryzyko kupowania firm, które mają problemy, ale myślą, że mogą je rozwiązać.

Przedsiębiorcy, którzy odnieśli sukces

Nie ma wątpliwości, że technologia umożliwiła powstanie nowej generacji przedsiębiorców, którzy wykorzystują najnowsze technologie cyfrowe, aby zmienić sposób działania w różnych sektorach. Przykładami znanych przedsiębiorców "technologicznych" są założyciel Microsoftu **Bill Gates**, **Larry Page** z Google, współzałożyciel Apple **Steve Jobs** oraz współzałożyciel i dyrektor generalny portalu społecznościowego Facebook **Mark Zuckerberg**.

Amerikanin **Jeff Bezos** (1964), założyciel międzynarodowej firmy technologicznej Amazon.com, jest zwykle wymieniany jako przykład odnoszącego sukcesy "badacza-przedsiębiorcy"¹. Już w 1994 r. Bezos przeczytał, że sieć rośnie w tempie 2300% rocznie i zaczął szukać sposobu, w jaki mógłby skorzystać z tego fenomenalnego wzrostu. Rzucił pracę na Wall Street i postanowił sprzedawać książki online, ponieważ zauważył, że na świecie było 3 miliony książek w druku i istniała potrzeba, aby móc je uporządkować, przeszukiwać i sprzedawać elektronicznie. W rzeczywistości rozwiązał problem ludzi,

¹ MIT-Africa Internet Technology Initiative (2005), "Entrepreneurship - Lecture 2: The Entrepreneurial Mindset", dostępne na stronie internetowej https://ocw.mit.edu/courses/edgerton-center/ec-s01-internet-technology-in-local-and-global-communities-spring-2005-summer-2005/lecture-notes/MITEC_S01S05_e2_entre.pdf.



którzy mają używane książki, ale nie wiedzą, co z nimi zrobić, tworząc stronę internetową, która pozwalała takim ludziom spotykać się online i sprzedawać sobie nawzajem używane książki.

Amazon.com zaczął tworzyć wartość, ponieważ mógł być dostępny online 24/7 przez każdego, kto ma komputer i dostęp do Internetu. Po początkowym sukcesie z wymianą książek zaczął świadczyć więcej usług dla członków poprzez sprzedaż nowych książek, filmów, elektroniki itp., stale ulepszając swoją stronę internetową, aby była jak najbardziej przyjazna dla klienta.

Innym inspirującym przykładem silnej osobowości i skutecznej postawy przedsiębiorczej jest **Oprah Winfrey** (1954)¹, słynna gospodyni telewizyjna, liderka światowych mediów i filantropka. Oprah, pomimo ubożego pochodzenia i trudnego dzieciństwa i lat nastoletnich (stwierdziła, że była molestowana w dzieciństwie, zaszła w ciążę w wieku 14 lat, a jej syn urodził się przedwcześnie i zmarł w niemowlęctwie), nigdy nie przestała dążyć do realizacji swoich marzeń i od pracy jako prezenterka w Chicago zdołała założyć własną sieć nadawczą. Mało kto wie, że zanim w 1986 roku rozpoczęła karierę w Oprah Winfrey Show, była już świetnie zapowiadającą się dziennikarką. Ale dopiero gdy Oprah zdecydowała się przejąć własność i rozpocząć swój program na ABC, odkryła w sobie wielki potencjał przedsiębiorczości.



Jeff Bezos, Oprah Winfrey, Giorgio Armani

Źródło: Wikipedia.org

Jej pierwszą pracą jako nastolatki była praca w lokalnym sklepie spożywczym. Jej umiejętności mówienia przyniosły jej stypendium na Uniwersytecie Stanowym Tennessee, gdzie studiowała mowę i dramaty. W wieku 17 lat przyciągnęła uwagę lokalnej czarnej stacji radiowej, gdzie Oprah zaimponowała kierownictwu swoją pasją i oratorstwem. Później Oprah dostała lepsze występy w wiodących stacjach radiowych, a w końcu w telewizji. Nie będąc zadowolona z pracy dla kogoś innego, Oprah Winfrey stale rozwijała swoją markę i imperium, zakładając w 1988 roku Harpo Studios (czyli "Oprah" pisane od tyłu), firmę multimedialną. Firma, dzięki przychodom z reklam i innych źródeł dochodu, stale się rozrastała, zatrudniając ponad 12 500 pracowników. Jest współzałożycielką Oxygen

¹ Hargrave, Marshal (2019, lipiec 20), "Top 5 Most Successful American Entrepreneurs", Investopedia, dostępne online <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/092315/top-5-most-successful-american-entrepreneurs.asp> & Allen, Scott (2019, luty 06), "Oprah Winfrey and Her Business Ventures. Broadcaster, Publisher and Philanthropist", The Balance Small Business, dostępny online <https://www.thebalancesmb.com/oprah-winfrey-entrepreneur-1200951>



Erasmus+

Media, innej firmy medialnej, która przyciąga miliony widzów telewizyjnych rocznie. Dziś (2020), Winfrey, osobowość telewizyjna, która stała się przedsiębiorcą, ma wartość netto 2,6 miliarda dolarów.

Warto też wspomnieć o przypadku Włocha **Giorgio Armaniego** (1934), jednego z najśłynniejszych projektantów mody na świecie i odnoszącego sukcesy przedsiębiorcy. Armani urodził się w Piacenzy, we Włoszech, w rodzinie skromnych rodziców i początkowo chciał zostać lekarzem. Zapisał się na Wydział Medycyny na Uniwersytecie w Mediolanie, ale po trzech latach, w 1953 roku, zrezygnował i wstąpił do wojska. W końcu postanowił poszukać innej ścieżki kariery i w 1957 roku znalazł pracę jako dekorator okien w domu towarowym w Mediolanie. Pod koniec lat 60-tych Armani poznał Sergio Galeottiego, rysownika architektonicznego, co stało się początkiem osobistej i zawodowej relacji, która trwała przez wiele lat. Galeotti zainspirował Armaniego do otwarcia własnego biura projektowego. W latach 70. odniósł sukces jako niezależny projektant i został zmotywowany do stworzenia własnej marki. W 1975 roku Giorgio Armani założył w Mediolanie swoją własną firmę o nazwie Giorgio Armani S.p.A.. W 1978 roku otworzył oddział w Stanach Zjednoczonych w Nowym Jorku, a jego obecna wartość netto wynosi 8,1 miliarda dolarów.

Jak sam Armani stwierdził w jednym z wywiadów¹: "Zostałem projektantem, nie umiając rysować, a teraz staję się przedsiębiorcą, zdobywając doświadczenie na bieżąco. Pamiętajmy, że wychowałem się w małym, rolniczym, prowincjonalnym miasteczku (Piacenza) i wyniosłem z niego farmerski szósty zmysł, który mówi, ile można zrobić i kiedy warto zaryzykować. Teraz otoczyłem się specjalistami i czytam o tym, jak powinien przebiegać proces decyzyjny w firmie. Ale dla mnie najważniejsze jest to, że przedsiębiorca jest tym, który na końcu decyduje "tak" lub "nie" i to mi się podoba, mimo że jest to duża odpowiedzialność (...)".

3. ĆWICZENIA I QUIZY

3.1. Ćwiczenie 1

Ćwiczenie praktyczne: *Postawa przedsiębiorcza w działaniu*

Uczeń będzie miał okazję zastanowić się i przećwiczyć podstawowe umiejętności i cechy przedsiębiorcze w swoim codziennym życiu, zaczynając od najdrobniejszych decyzji. Bycie zdecydowanym, pewnym siebie, odpowiedzialnym, odpornym, elastycznym, pełnym pasji, samomotywującym się itd. wymaga praktyki, aby to opanować i może zacząć się nawet od małych decyzji w codziennym życiu zarówno osobistym jak i biznesowym.

Na przykład: "Chcę stać się bardziej zdecydowany. Następnym razem, gdy będę wychodzić na lunch do restauracji, przeskanuję menu tylko raz i zdecyduję, co zamówić, nie tracąc zbyt wiele czasu!".

Podążając za tym przykładem, uczeń jest proszony o zastanowienie się nad własnymi cechami osobowości, podjęcie decyzji, które cechy i postawy wymagają poprawy i znalezienie sposobów na rozwinięcie swojego przedsiębiorczego nastawienia, zaczynając od "prostych" rzeczy, a następnie zaczynając stosować je w coraz szerszym zakresie.

¹ Notizie Italiane (2001), "Giorgio Armani: Projektant zmienia się w przedsiębiorcę", dostępne online https://ambtelaviv.esteri.it/resource/2007/03/13149_f_amb61NI14ottobre2001.pdf



3.2. Ćwiczenie 2

Ćwiczenie praktyczne: *Uczenie się od przedsiębiorców odnoszących sukcesy*

Uczeń ma za zadanie zidentyfikować znanego przedsiębiorcę, który odniósł sukces i wyszukać w Internecie artykuły, wywiady, filmy i inne źródła odnoszące się do jego życia i kariery. Chodzi o to, aby zebrać jak najwięcej informacji i odpowiedzieć/przedstawić lub przedyskutować następujące pytania:

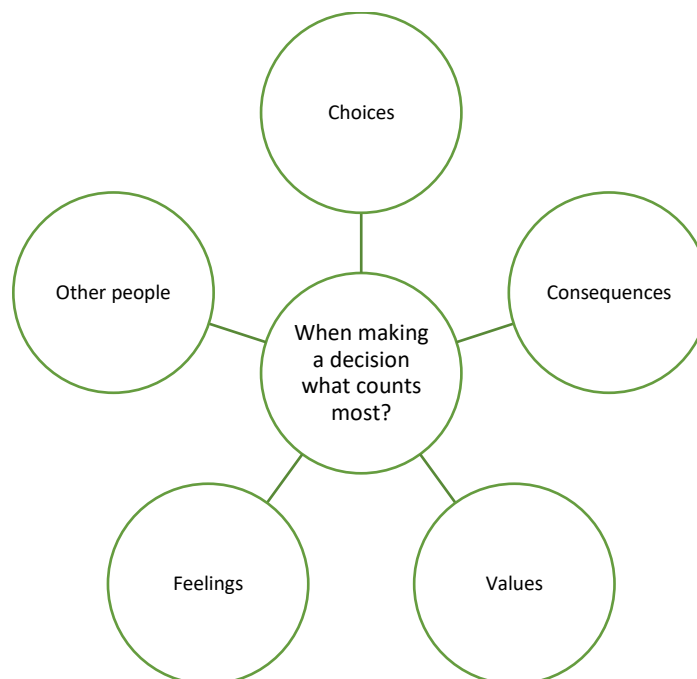
- Dlaczego przedsiębiorca jest uważany za człowieka sukcesu?
- Jakie są jego/jej główne cechy jako przedsiębiorcy?
- W jaki sposób stworzył/a wartość? Co zrobił/a w inny sposób?
- Jak wykorzystał/a dostępne zasoby, aby zaspokoić potrzeby lub rozwiązać problemy?
- Jakie były przeszkody i jak udało mu/jej się je pokonać?
- Czego możemy się nauczyć z przykładu tego przedsiębiorcy?

3.3. Ćwiczenie 3

Ćwiczenie praktyczne: *Jak podejmujemy decyzje?*

Uczeń ma za zadanie skorzystać z poniższego "Koła podejmowania decyzji", aby zastanowić się nad swoimi mocnymi i słabymi stronami podczas podejmowania decyzji w różnych sytuacjach i w różnych środowiskach (np. rodzina, społeczność, przyjaciele, praca itp.). Ponadto, jest proszony o zastanowienie się i przedyskutowanie tego, jak inni ludzie wokół niego (przyjaciele, krewni, współpracownicy) podejmują decyzje.

Ważne jest, aby uczeń podawał przykłady, a po zakończeniu ćwiczenia odpowiedział na następujące pytania: "Czy dowiedziałem się czegoś nowego o sobie? Jeśli tak, to czego?", "Jak mógłbym poprawić swój sposób myślenia i podejmowania decyzji?"



4. DALSZĄ LEKTURĄ I DALSZY ROZWÓJ

- Komisja Europejska, "Erasmus dla młodych przedsiębiorców" (program transgraniczny ułatwiający wymianę doświadczeń w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania), więcej informacji: https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship/erasmus-young-entrepreneurs_en
- Komisja Europejska, "Supporting entrepreneurship", więcej informacji https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship_en
- Holgate, Mandie (2020, 4 czerwca), "How to Take Calculated Risk to Achieve Success", Lifehack, dostępne online <https://www.lifehack.org/768345/how-to-take-calculated-risk>.
- Nastor, Jonny (2020) "Entrepreneurial Mindset: How to Think Like an Entrepreneur", Hack the entrepreneur, dostępne online <https://hacktheentrepreneur.com/entrepreneurial-mindset>
- Zarządzanie ryzykiem, Investopedia, różne źródła dostępne online <https://www.investopedia.com/risk-management-4689652>
- Robehmed, Natalie (2013), "100 najlepszych stron internetowych dla przedsiębiorców", Forbes, dostępne online <https://www.forbes.com/sites/nalierobehmed/2013/11/12/100-best-websites-for-entrepreneurs/#57ce767829f6>
- TREND (Training Refugees in Entrepreneurial Skills using Digital Devices) - inicjatywa finansowana przez Unię Europejską, której celem jest pomoc uchodźcom w założeniu własnej firmy, <http://trend.credinfo.eu/>
- Sound of Business (S.O.B.), inicjatywa finansowana przez Unię Europejską, której celem jest zwiększenie umiejętności biznesowych poprzez innowacyjne podejście szkoleniowe oparte na założeniu, że muzyka (w szczególności historia muzyki rockowej) może być wykorzystana jako wskazówka do szkolenia dorosłych w zakresie zarządzania, biznesu i przedsiębiorczości, <https://soundofbusiness.eu>.
- Self-Regenerate, projekt europejski, którego celem jest zwiększenie możliwości rozwoju przedsiębiorczości wśród młodych ludzi z regionów peryferyjnych, <https://www.selfregenerate.eu>

5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY

5.1. Ocena wstępna

Pytanie 1

Czy wiesz, co to jest przedsiębiorczość?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie jestem pewien.

Pytanie 2

Czy wiesz, co definiuje przedsiębiorczy styl życia i sposób myślenia?

- a) Tak



Erasmus+

- b) Nie
- c) Nie jestem pewien.

Pytanie 3

Czy mógłbyś wymienić co najmniej 5 cech skutecznego sposobu myślenia przedsiębiorcy?

- a) Tak, zdecydowanie
- b) Tak, ale nie byłbym tak pewny swojej odpowiedzi
- c) Nie

Pytanie 4

Czy wiesz, jaka jest różnica między "przedsiębiorcą" a "przedsiębiorcą wewnętrznym lub intraprzedsiorcą"?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Mogę zgadywać

Pytanie 5

Czy potrafiłbyś opisać proces podejmowania decyzji w przypadku decyzji związanych z przedsiębiorczością?

- a) Nie, wydaje się to dość trudne
- b) Tak, ale nie jestem pewien, czy uda mi się uwzględnić wszystkie niezbędne kroki
- c) Tak, potrafię opisać wszystkie niezbędne kroki

Pytanie 6

Czy potrafiłbyś wymienić co najmniej trzy różne typy przedsiębiorców?

- a) Mógłbym zgadywać, ale nie byłbym pewny swojej odpowiedzi
- b) Tak
- c) Nie

Pytanie 7

Czy wiesz, jaka jest różnica między "innovatorem", "naciągaczem" i "kupującym" przedsiębiorcą?



- a) Tak
- b) Nie
- c) Mógłbym zgadywać, ale nie byłbym pewny swojej odpowiedzi

Pytanie 8

Czy wiesz, co to znaczy podejmować ryzyko jako przedsiębiorca, ale także w życiu codziennym?

- a) Jest to radzenie sobie z problemami, które mogą zniszczyć Twój biznes lub życie.
- b) Oznacza to obliczenie prawdopodobieństwa wystąpienia postrzeganego zagrożenia dla Twojego biznesu lub życia oraz wielkości jego wpływu na Twoje cele.
- c) Jest to radzenie sobie z niepewnymi zdarzeniami i obliczanie prawdopodobieństwa wystąpienia postrzeganej szansy lub zagrożenia oraz zakresu jej wpływu na cele.
- c) Nie/nie jestem pewien

Pytanie 9

Czy potrafiłbyś wymienić co najmniej 5 różnych typów decydentów?

- a) Mógłbym zgadywać, ale nie byłbym pewny swojej odpowiedzi
- b) Nie
- c) Tak

Pytanie 10

Kto Twoim zdaniem najbardziej potrzebuje dowiedzieć się więcej o przedsiębiorczym stylu życia i sposobie myślenia?

- a) Osoby, które chcą stworzyć nowy biznes lub rozwinąć istniejący
- b) Osoby, które chcą być bardziej efektywne w osiągnięciu celów zarówno osobistych, jak i biznesowych
- c) Wszystkie powyższe

Prawidłowe odpowiedzi

- 1-A
- 2-A
- 3-A
- 4-A

5-C
6-B
7-A
8-C
9-C
10-C

Poziom macierzy klas:

0-4	Student musi dogłębnie przestudiować te treści, a także uzyskać wskazówki i pomoc ze strony trenera.
5-6	Uczeń odniesie korzyści ze studiowania tych treści, poszerzając swoją wiedzę na określone tematy i ucząc się nowych rzeczy.
7-8	Student musi przestudiować tylko kilka specyficznych treści tego modułu.
9-10	Student nie musi studiować tych treści.

5.2. Ocena końcowa

Pytanie 1

Chcesz zostać przedsiębiorcą, ale nie jesteś pewien, jaki biznes wybrać/jaką dziedzinę lub sektor byłby lepszy na początek. Co robisz?

- Pytasz swoich przyjaciół i krewnych i podejmujesz decyzję na podstawie preferencji większości.
- Postanawiasz wybrać coś, co jest Twoją pasją, tak aby skupić się na biznesie, który naprawdę kochasz i dbasz o niego.
- Wybrałeś coś, co wiąże się z nowymi technologiami po prostu dlatego, że będą one nadal wpływać na nasze życie.
- Podążasz za przykładem swojego najlepszego przyjaciela/byłego kolegi/zaufanego krewnego, który stał się odnoszącym sukcesy przedsiębiorcą, nawet jeśli ta praca nie wydaje Ci się aż tak ekscytująca.

Pytanie 2

Od roku prowadzisz nową firmę i chcesz wiedzieć, czy Twój biznes jest udany. Co robisz?

- Pytasz swojego menedżera finansowego o jego opinię
- sprawdzasz, czy postępowałeś zgodnie z biznesplanem i czy widzisz wzrost
- Przeprowadzasz ankietę wśród swoich klientów, aby sprawdzić, czy są zadowoleni z Twojej działalności

d) Nie musisz właściwie niczego sprawdzać, dopóki masz pieniądze w kieszeni

Pytanie 3

Chcesz stać się bardziej pewny siebie, ale nie wiesz jak zacząć. Co robisz?

- a) Zaczynj wizualizować siebie takim, jakim chcesz być, wyjdź ze swojej strefy komfortu i spróbuj zmienić język, którego używasz mówiąc do siebie lub o sobie
- b) Otaczaj się ludźmi, którzy są zbyt pewni siebie lub nawet aroganccy, aby wyciągnąć z nich pożyteczne wnioski
- c) Nie ma skutecznych sposobów, które mogą pomóc nam uaktualnić nasz sposób myślenia, więc w rzeczywistości nie ma nic, co można zrobić z tym
- d) Rób każdego dnia jedną rzecz, która cię przeraża, nawet jeśli jest to niebezpieczne i staraj się podejmować więcej ryzyka, nawet jeśli nie jest ono skalkulowane

Pytanie 4

Masz świetny pomysł na przedsiębiorczość i chcesz rozpocząć nowy biznes. Rozumiesz znaczenie zarządzania finansami, ale nie jesteś dobry w radzeniu sobie z liczbami, statystykami, wydatkami, wynagrodzeniami, inwestycjami itp. Co robisz?

- a) Postanowiłeś zrezygnować z pomysłu zostania przedsiębiorcą
- b) Nie musisz być ekspertem, ale zawsze możesz znaleźć odpowiednich współpracowników, np. doświadczonego menedżera finansowego, który Ci pomoże.
- c) Możesz rozpocząć swój biznes tak czy inaczej i zacząć uczyć się krok po kroku uczestnicząc w e-kursach na temat zarządzania finansami
- d) Dobre pomysły zawsze się udają, bez względu na wszystko

Pytanie 5

Jako menedżer w swojej firmie musisz podjąć decyzję w sprawie, która nie jest ani pilna, ani ważna. Co byś zrobił?

- a) Nic szczególnego
- b) Przekazać ją innemu członkowi zespołu
- c) opóźnić decyzję do czasu, aż stanie się ona pilna
- d) Odłóż na bok inne pilniejsze i ważniejsze decyzje, które Cię przerażają i skup się na tej, która wydaje się łatwiejsza

Prawidłowe odpowiedzi

1-B

2-B



Erasmus+

3-A

4-B

5-B

3. 2. Dlaczego musimy wziąć odpowiedzialność za własne doświadczenia? Jak połączyć nasze marzenia z naszymi umiejętnościami i możliwościami rynkowymi? Jak zmaksymalizować nasze zasoby i wysiłek, aby osiągnąć nasze cele?



1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Cel modułu

Moduł ten, stanowiący część działu tematycznego Przedsiębiorczy styl życia w podręczniku samopomocy, prowadzi czytelnika przez podróż w ramach uczenia się przez całe życie, aby zastanowić się nad takimi pytaniami jak: Dlaczego Musimy Wziąć Odpowiedzialność Za Własne Doświadczenia? Jak połączyć nasze marzenia z naszymi umiejętnościami i możliwościami rynkowymi? Jak zmaksymalizować nasze zasoby i wysiłek, aby osiągnąć nasze cele?

Posiadanie mentalności przedsiębiorcy oznacza rozwijanie sposobu myślenia, który pomaga nam przejąć własność i zaakceptować odpowiedzialność za nasze działania; przewyższać wyzwania dzięki odporności i otwartości na zmiany; przeprowadzać autoanalizę i stosować kreatywność, pragmatyzm i techniki planowania w życiu codziennym; być proaktywnym i maksymalizować nasze mocne strony, aby osiągnąć nasze cele.

Zdecydowanie przedsiębiorczy styl życia wymaga ciągłej potrzeby doskonalenia naszych kompetencji, uczenia się na błędach i podejmowania ciągłych działań w zakresie naszych marzeń, pomysłów i projektów osobistych/zawodowych.

*"Wszystkie nasze marzenia mogą się spełnić,
jeśli mamy odwagę, by do nich dążyć."*

Walt Disney ©

1.2. Cele nauczania

Po zakończeniu tego modułu słuchacze będą:

- A. Zrozumienie, dlaczego odpowiedzialność ma znaczenie i co oznacza przejęcie odpowiedzialności za własne życie
- B. Opisać krótkoterminowe zmiany w dzisiejszym życiu
- C. Określanie sposobów na większą elastyczność, stosowanie zasad odporności i zdolności adaptacyjnych
- D. Szybko i pozytywnie reagować na zmiany, aby radzić sobie z niepewnością
- E. Ćwiczyć techniki kreatywnego myślenia na co dzień
- F. Podejście pragmatyczne do oceny marzeń i załatwiania spraw
- G. Rozróżnianie umiejętności, mocnych stron i zainteresowań
- H. Strategicznie oceniać możliwości rynkowe w oparciu o własne marzenia i umiejętności, mocne strony i zainteresowania



Erasmus+

- I. Analizowanie i maksymalizowanie zasobów w celu osiągnięcia własnych celów
- J. Rozpoznawanie cech osób proaktywnych, odkrywanie i kultywowanie zachowań proaktywnych

1.3. Umiejętności miękkie

W tym samym czasie, moduł ten przyczyni się również do zwiększenia rozwoju i siły zestawu ważnych umiejętności miękkich, w tym:

- Samoprzywództwo - umiejętność kierowania sobą w celu osiągnięcia celów osobistych i zawodowych, poprzez praktykę świadomego wpływania na swoje myślenie, uczucia i działania
- Odpowiedzialność - cecha lub stan bycia odpowiedzialnym jako główne źródło, przyczyna, motyw lub agent dokonywania wyborów i decyzji oraz bycia odpowiedzialnym za ich wynik.
- Elastyczność - zdolność do szybkiego i spokojnego dostosowania się do krótkotrwałych zmian, dzięki czemu możemy skutecznie radzić sobie z nieoczekiwanymi problemami lub zadaniami
- Odporność - zdolność do przystosowania się do znaczących przeciwności, szybkiego powrotu do zdrowia i odrodzenia się
- Zdrowy rozsądek - zdolność do myślenia i zachowania się w sposób rozsądny, podejmowanie decyzji na podstawie prostego postrzegania sytuacji lub faktów
- Kreatywne myślenie - zdolność do rozważenia czegoś w nowy sposób
- Myślenie strategiczne - zdolność do planowania przyszłości z uwzględnieniem zmieniającego się otoczenia i wyzwań
- Samoświadomość - zdolność do skupienia się na sobie i na tym, jak nasze działania, myśli i emocje są lub nie są zgodne z naszymi wewnętrznymi standardami
- Umiejętności analityczne - zdolność do zbierania i analizowania informacji, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji
- Proaktywność - zdolność do działania w przewidywaniu przyszłych problemów, potrzeb lub zmian



Źródło: <https://unsplash.com/photos/m0l9NBCivuk>



Erasmus+

2. PODSTAWY TEORETYCZNE

2.1. Dlaczego musimy wziąć odpowiedzialność za nasze własne doświadczenia?

Niektórzy przedsiębiorcy wolą unikać swojej odpowiedzialności na różnych poziomach biznesu i raczej przenoszą ją na innych (np. pracowników, klientów, partnerów biznesowych), prawdopodobnie z powodu wysokiej presji w zarządzaniu biznesem. Czy właściciel sklepu może założyć, że biznes nie ma się dobrze, bo klienci nie chcą już kupować jego produktów lub usług? Czy też należy przeprowadzić badania rynku, a nawet analizować dane dotyczące sprzedaży w częstych okresach czasu, aby zdecydować, co należy zmienić?

Porażka idzie w parze z sukcesem. Michael Jordan, słynny koszykarz NBA, w 1997 roku w wywiadzie dla gazety Chicago Tribune powiedział: "Spudłowałem ponad 9000 rzutów w mojej karierze, przegrałem prawie 300 meczów, 26 razy powierzono mi wykonanie zwycięskiego rzutu i spudłowałem. W moim życiu ciągle i ciągle ponosiłem porażki. I właśnie dlatego odnoszę sukcesy". Ten przykład z życia dobrze pokazuje, jak sukces przychodzi wraz z wzięciem odpowiedzialności za własne doświadczenia.

Uznanie błędów za lekcje do odrobienia oraz przyjęcie odpowiedzialności za działania i ich konsekwencje odzwierciedla zdolność do rozwoju osobistego, pójścia naprzód i odniesienia sukcesu. Przyznanie się do odpowiedzialności za własne działania oznacza świadomość, że decydujemy się reagować w określony sposób lub decydujemy się na określone rozwiązanie. I, co najważniejsze, przyjęcie go.

Życie, w swojej najprostszej postaci, jest ciągłym, jednoczesnym, równoległym procesem podejmowania decyzji, albo w celu zainicjowania działania, albo w odpowiedzi na otoczenie. Branie osobistej odpowiedzialności za nasze myśli i działania jest wyzwaniem i wymaga chęci uczenia się na błędach, posiadania naszych sukcesów i porażek, zaprzestania zewnętrznego usprawiedliwiania naszych okoliczności i przejęcia wewnętrznej kontroli nad naszym życiem.



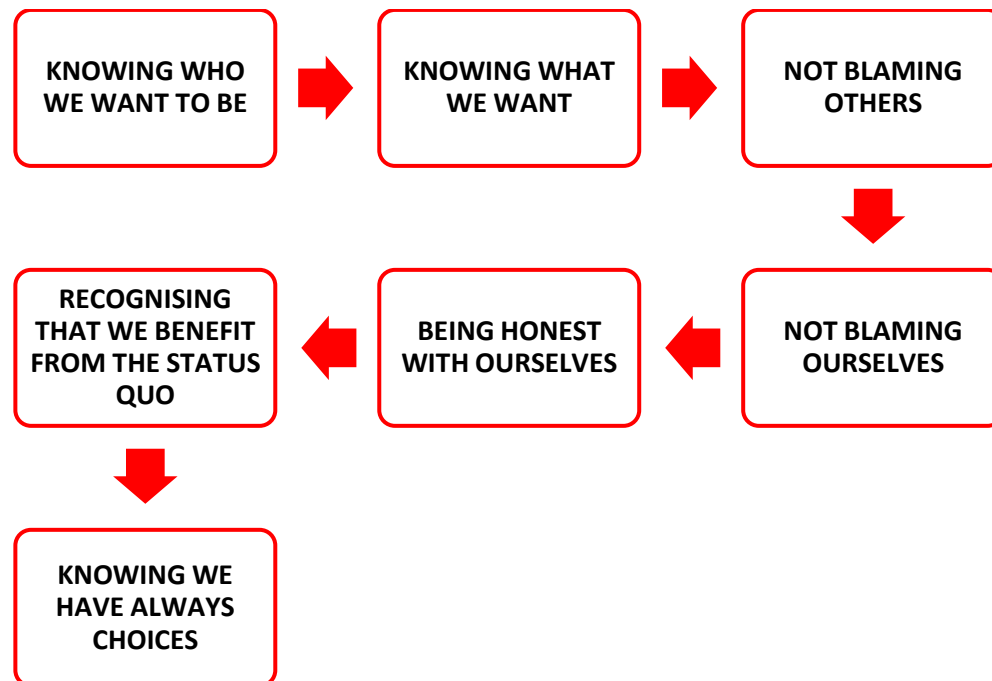
Źródło: https://unsplash.com/photos/S0hFspmvm_s

Aby wiedzieć, czy bierzemy odpowiedzialność za swoje życie, warto przeanalizować poniższe zasady:

1. Wiedzieć, kim chcemy być - każda osoba potrzebuje planu życiowego, aby odnieść sukces i być szczęśliwą, a do tego potrzebujemy znać osobę, którą chcemy być i co jest dla nas ważne. Jasny cel życia i wartości będą kierować naszymi wyborami i pomogą nam ustalić priorytety i skupić się na tym, co naprawdę ważne.
2. Wiedzieć, czego chcemy - jeśli mamy świadomość, czego tak naprawdę chcemy od życia, wyznaczamy sobie skuteczne cele i zadania, to branie odpowiedzialności za swoje wybory i działania jest dużo łatwiejsze
3. Nie obwinianie innych - to łatwe wyjście, ale także pułapka, w którą wszyscy mamy tendencję do wpadania. W rzeczywistości, kiedy obwiniamy innych, zakładamy, że nie jesteśmy w stanie naprawić sytuacji i dlatego tracimy nad nią kontrolę. Jeśli jednak zdecydujemy się wziąć na siebie odpowiedzialność, nasza uwaga się zmieni i zrobimy wszystko, co możliwe, aby zrozumieć, co poszło nie tak i rozwiązać problem.
4. Nie obwinianie siebie - obwinianie nie jest rozwiązaniem; to, że nie powinniśmy obwiniać innych, nie oznacza, że musimy obwiniać siebie. Odpowiedzialność oznacza akceptację, jest wzmacniająca. Z drugiej strony, obwinianie oznacza odrzucenie i jest pozbawione mocy. Korzeniem obwiniania siebie jest bariera w uznaniu względnej odpowiedzialności
5. Bycie szczerym z samym sobą - pierwszą złotą zasadą jest tu porzucenie wszystkich wymówek (np. jestem zbyt zajęty, zbyt zmęczony, zbyt młody/stary). A potem przestać jęczeć i zacząć działać, aby wprowadzić w życie zmiany, których naprawdę chcemy dokonać
6. Rozpoznanie, że czerpiesz korzyści ze Status quo - czyli z obecnej sytuacji, kiedy wiemy, że coś w naszym życiu powinno się zmienić, ale tego nie robimy. Znowu łatwo będzie zacząć od wymówek. Ale kiedy weźmiemy na siebie odpowiedzialność i uznamy korzyści płynące z tej sytuacji, nasze szanse na sukces w przejściu dalej znacznie wzrosną.
7. Wiedząc, że zawsze mamy wybór - często mówimy sobie, że nie mieliśmy wyboru. I z tym usprawiedliwieniem, my self-absolve wszystkie odpowiedzialność dla rezultatów nasz decyzje. Ale, niezależnie od sytuacji, zawsze jest jakiś wybór. Ja może być nieprzyjemny jeden, lub czuć jak no jest realistyczną alternatywą, ale musimy robić wyborowi



Erasmus+



Przejęcie odpowiedzialności i akceptacja odpowiedzialności

Zanim pojawi się chęć przyjęcia przedsiębiorczego stylu życia, osiągnięcia niezależności finansowej i wyobrażenia sobie (tylko) dni chwały, mądrze jest wziąć na własność wszystkie aspekty przyszłego biznesu. Przejęcie własności jest początkiem tak pożądanego niezależności zawodowej, ale wraz z nią przychodzi pełna odpowiedzialność. Powiedzenie "maksimum wolności maksimum odpowiedzialności" pasuje tu idealnie.

Przejęcie osobistej lub zawodowej odpowiedzialności oznacza wstanie i ogłoszenie, że jesteśmy za coś odpowiedzialni, ale dla większości osób może to być trudny proces. Z czasem przyzwyczailiśmy się do obwiniania czynników zewnętrznych za nasze okoliczności i stało się to naszą automatyczną reakcją. A żeby pomóc nam utrwalić ten nawyk, często słuchamy od "wyższych autorytetów", że to nie nasza wina, że nasze życie nie jest idealne - to wina czynników na poziomie makro, takich jak gospodarka, rząd, globalizacja, kryzysy. Albo, w skali mikro, że to wina naszego DNA, rodziców, edukacji, dzieci, społeczności, pracy.

Ale w rzeczywistości, mamy więcej kontroli nad naszym życiem niż nam się wydaje. I jak wszystkie złe nawyki, ten niepożyteczny sposób myśleć może łamać, i możemy brać własność i kontrolę nad naszym życiem.



Źródło: <https://unsplash.com/photos/FGhJG17-tEU>

Umieszczenie kontroli" odgrywa ważną rolę w przejmowaniu odpowiedzialności. Istnieje wiele czynników, które wpływają na to, w jaki sposób myślimy i działamy, takich jak nasz system przekonań, osobowość, wykształcenie, skłonności behawioralne, kultura czy okoliczności. W sferze osobistej odpowiedzialności to, jak postrzegamy świat i naszą zdolność do wpływania na własne okoliczności, jest regulowane przez nasze umiejscowienie kontroli. To umiejscowienie kontroli jest albo wewnętrzne, albo zewnętrzne.

Ważne jest, aby zauważyć, że locus of control jest kontinuum. Nikt nie ma 100% zewnętrznego lub wewnętrznego umiejscowienia kontroli. Zamiast tego, większość osób znajduje się gdzieś na kontinuum pomiędzy tymi dwoma skrajnościami, ale każdy ma swój dominujący sposób.

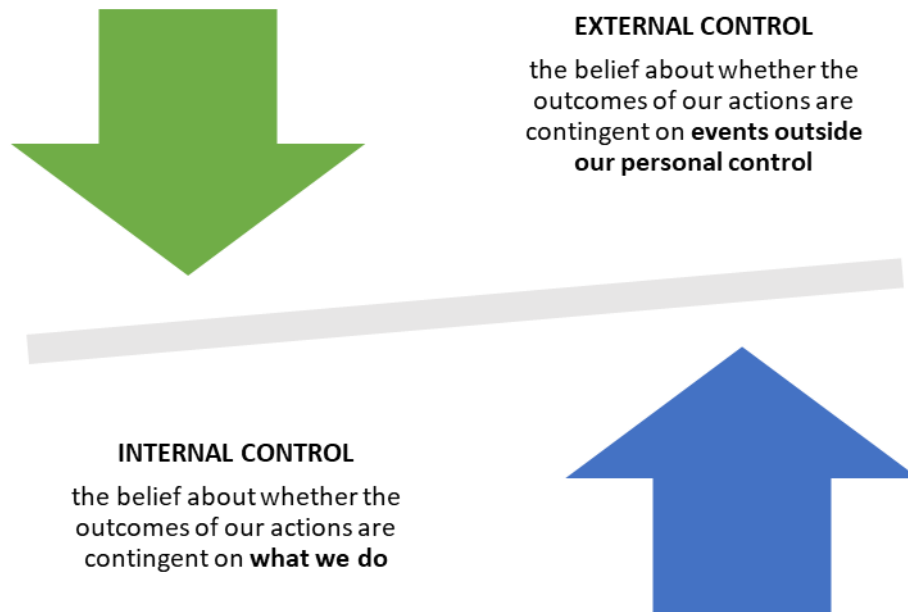
Osoba z bardziej wewnętrznym umiejscowieniem kontroli ma tendencję do samostanowienia, osobistego sprawstwa i w związku z tym wyższego poziomu osobistej odpowiedzialności. Jest bardziej prawdopodobne, że będzie miała więcej pewności siebie, będzie ciężko pracowała, aby osiągnąć cele i weźmie odpowiedzialność za swoje decyzje.

Zgodnie z badaniami, mężczyźni wydają się mieć wyższe wewnętrzne umiejscowienie kontroli niż kobiety, a starzenie się jest również związane z bardziej dominującą kontrolą wewnętrzną. Badania pokazują również, że ogólnie rzecz biorąc, ludzie z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli mają tendencję do bycia w lepszej sytuacji.

Nie jest zaskakujące, że wewnętrzne umiejscowienie kontroli wiąże się z intencją zostania przedsiębiorcą, ponieważ istnieje silne przekonanie, że sukces jest określany przez własne wysiłki i zdolności. Z pewnością posiadanie indywidualnego przekonania, że jesteśmy naszymi własnymi panami i możemy działać, aby zmienić własne warunki, pomaga nam prowadzić bardziej zaangażowany, satysfakcjonujący i przedsiębiorczy styl życia.



Erasmus+



Osoby o wyższym zewnętrznym umiejscowieniu kontroli częściej ulegają wpływom innych ludzi, czują się uwikłane w bieg życia i czują się bezsilne wobec zmian. Często postrzegają innych (lub rzeczy) jako przyczynę nieosiągnięcia swoich celów. Osoby te czują się niepewne siebie i swoich możliwości i są mniej skłonne dążyć do rzeczy, do których chcą dążyć w życiu.

Aby przezwyciężyć tę tendencję, dobrą strategią jest zwrócenie uwagi na naszą mowę własną. Kiedy słyszymy, że mówimy rzeczy typu: "Nie mam wyboru" lub "Nic nie mogę zrobić", musimy się cofnąć i przypomnieć sobie, że zawsze możemy dokonywać wyborów. Koniecznie oznacza to wyjście z naszej strefy komfortu, świadomy wybór zmiany, gotowość do odczuwania dyskomfortu oraz podjęcie kroków w celu kultywowania tożsamości odpowiedzialności za siebie i budowania poczucia własności.

Odporność i otwartość na zmiany

Czasami zmiany są potrzebne, a niektóre zmiany zachodzą szybko. Na przykład, w momencie opracowywania tego modułu, świat żył i nadal żyje w kontekście nowej pandemii - COVID-19 - która wymaga od nas wszystkich dostosowania, adaptacji i krótkoterminowej zmiany niektórych aspektów naszego życia, nawet tych najprostszych i związanych z codziennymi czynnościami.

W konsekwencji tej krótkotrwałej zmiany, na poziomie osobistym, zawodowym i społecznym, każdy z nas musiał podjąć środki (takie jak stosowanie masek na twarz), aby chronić siebie i innych przed czymś, czego nie widzimy. Świat nauki każdego dnia, godziny i minuty stara się odkrywać coraz więcej faktów, aby pomóc nam radzić sobie z tą nową dzisiejszą rzeczywistością życiową. Ale jednej rzeczy już się nauczyliśmy: nieznane przynosi niepewność, strach, zniechęcenie i poczucie utraty wolności i kontroli nad życiem.



Erasmus+

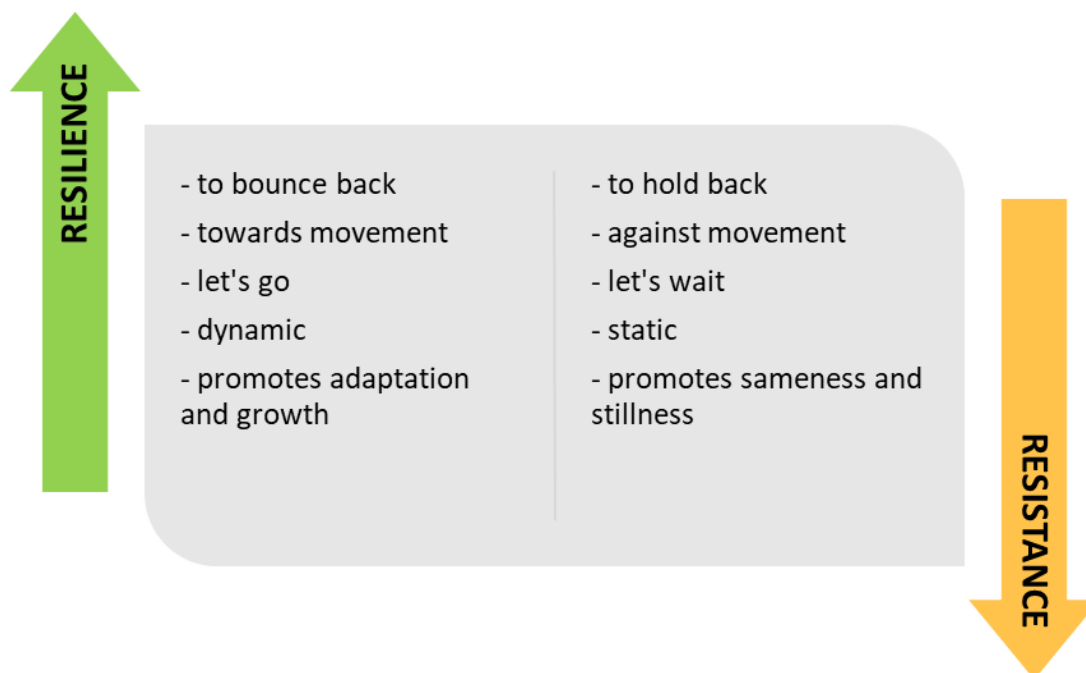


Źródło: <https://unsplash.com/photos/Z9arfr0f248>

Świat się zmienia i my również, a jedyną stałą w naszym życiu jest zmiana. Zmiana może przybierać tak wiele form: subtelna, prawie niezauważalna zmiana lub ta, która dzieje się w każdej chwili; dramatyczna, która w ułamku sekundy wyróci coś do góry nogami; oraz zmiana, która, choć bardzo wpływowa, jest bardziej stopniowa. Niektóre zmiany możemy kontrolować, inne nie; niektóre możemy zainicjować, inne nie; niektóre wydają się trwałe, inne odwracalne i plastyczne. I z pewnością życie w ciągłej zmianie, dzień po dniu, przynosi pewien poziom niepewności.

Z procesem zmian wiąże się niepewność. Proces zmian nie zawsze jest łatwy i jest to jeden z powodów, dla których ludzie są oporni na zmiany. Konstrukty oporu i odporności mogą pomóc w lepszym zrozumieniu reakcji na proces zmian. Podczas gdy opór związany jest z odmową zaakceptowania lub dostosowania się do czegoś, odporność odnosi się do zdolności szybkiego wychodzenia z trudności i przekształcania sytuacji.





Możemy tu dostrzec potencjalny konflikt, ale prawda jest taka, że ci, którzy są bardziej elastyczni i odporni, lepiej pokonują przeszkody i nagłe zmiany niż ci, którzy mają tendencję do odrzucania zmian, pozostając w starym sposobie myślenia i zachowania.

Skupmy się więc na koncepcji odporności, ponieważ jest ona użytecznym i potężnym narzędziem pomocnym w procesie zmian. Ludzie odporni znajdują nowe sposoby radzenia sobie z przeciwnościami losu, mają zdolność do emocjonalnego uzdrowienia i zdolność do dalszego rozwoju.

Każdy z nas ma odporność! Chodzi o to, by wiedzieć, w jakim stopniu i jak dobrze ludzie wykorzystują ją w swoim życiu. Odporność nie oznacza, że nie odczuwamy intensywności wydarzeń życiowych czy przeciwności losu; oznacza, że znaleźliśmy pozytywny sposób radzenia sobie z tymi problemami szybciej i w sposób bardziej adaptacyjny niż inni.

Wiele osób używa terminów adaptacyjność i odporność zamiennie. Jednak oznaczają one różne rzeczy, a my żyjemy i używamy ich w różny sposób.

Zdolność do adaptacji pomaga nam tworzyć opcje. Kiedy jesteśmy zdolni do adaptacji, akceptujemy fakt, że rzeczywistość się zmienia. A ponieważ przyznajemy, że mamy nową rzeczywistość, możemy znaleźć nowe podejścia, aby zarządzać naszymi reakcjami na nasz coraz szybciej zmieniający się świat.

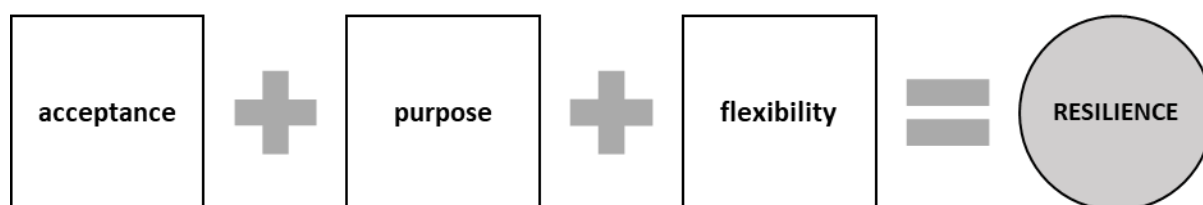
Odporność pomaga nam iść naprzód. I wszyscy możemy nauczyć się, jak zwiększyć naszą odporność. Budowanie naszej odporności jest możliwe tak samo, jak rozwijanie innych umiejętności. Ważna jest tu siła woli.



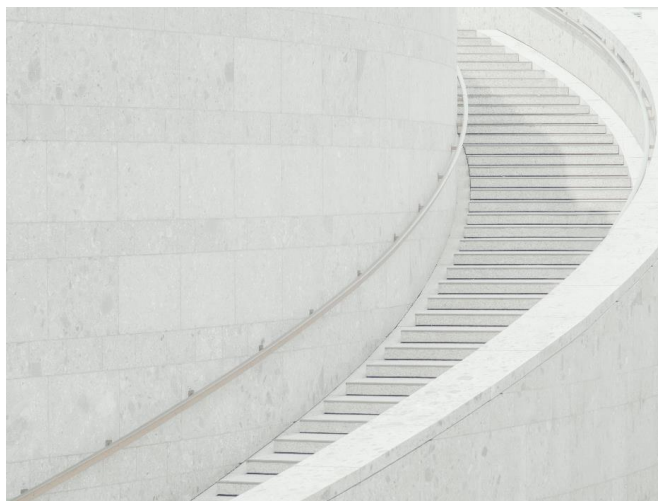
Źródło: <https://unsplash.com/photos/Du41jla5Ww>

Dla większości z nas odporność jest postrzegana jako cecha charakterystyczna osób, które stoją w obliczu drastycznych wydarzeń, ale w większości przypadków odporność nie jest stanem heroicznym i w rzeczywistości jest czymś zwyczajnym w każdym z nas. Na przykład, dobre przyjmowanie krytyki od innych, zamiast przyjmowania postawy obronnej, czy też przetwarzanie smutku w zdrowy, świadomy sposób, zamiast zaprzeczania mu. Badania wykazały, że istnieją trzy cechy wspólne dla osób o wysokiej odporności:

- Akceptacja - tego, jak jest naprawdę, ani zbyt optymistyczna, ani zbyt pesymistyczna, pozwala nam skuteczniej określać sposoby radzenia sobie ze zmianami i wyzwaniem.
- Cel - im więcej wartości wewnętrznych posiadamy, tym silniejsze jest nasze poczucie celu, a zatem tym większą mamy motywację, aby rozwijać się w przeciwnościach losu
- Elastyczność - ludzie odporni mają niezwykłą zdolność do bycia elastycznym i przystosowywania się do zmian, zamiast stawiania im oporu, a do tego używają jako strategii przejmowania kontroli nad tym, co jest naprawdę możliwe, nad sobą.



Budowanie lepszej odporności to osobista ścieżka do zrobienia, która wymaga czasu, silnej woli, zaangażowania i skupienia. Patrząc realistycznie, nie stanie się to z dnia na dzień, ani po przeczytaniu kilku specjalistycznych książek na ten temat, ani po zasięgnięciu profesjonalnej pomocy u psychologa. Niektórym z nas może zająć więcej czasu, aby nauczyć się, jak być bardziej odpornym, ale z cierpliwością i treningiem, umiejętność ta będzie odczuwalna wyraźniej i mocniej.



Źródło: <https://unsplash.com/photos/tb4heMa-ZRo>

Istnieje wiele sposobów na zwiększenie odporności oraz szybkie i pozytywne reagowanie na zmiany:

1. Nawiązuj kontakty - budowanie silnych relacji rodzinnych, osobistych i zawodowych ma fundamentalne znaczenie dla rozwoju i zwiększania odporności. Przyjmowanie pomocy i wsparcia od tych, którzy się o nas troszczą, wzmacnia naszą odporność.
2. Znajdź rozwiązania - każdy problem ma swoje rozwiązanie, inaczej nie byłby problemem. Nie jest łatwo uniknąć wysoce stresującego wydarzenia, ale można zmienić sposób, w jaki jest ono rozumiane, akceptowane i reagowane. Próbuje i ćwicz patrzeć poza teraźniejszość i jak przyszłe okoliczności mogą przynieść pozytywną perspektywę do rozwiązania problemu.
3. Zaakceptuj zmiany - jedna rzecz jest pewna w życiu, zmiany są jego częścią, a przeżycie jakiegoś nagłego wydarzenia może zmienić pewne cele i wpłynąć na projekty i marzenia. Szukanie alternatyw, a nie tylko okoliczności, których nie da się zmienić, może pomóc
4. Osiąganie celów - po opracowaniu realistycznych celów, nawet pozornie małe osiągnięcia pomogą w ich realizacji.
5. Działaj na przeciwności - problemy nie znikną, nawet jeśli będziemy sobie tego życzyć. Podejmowanie zdecydowanych działań na tyle, na ile to możliwe, jest częścią procesu i jest deklaracją własności.
6. Wyciągaj wnioski z doświadczeń - każde niepowodzenie jest okazją do nauki. Często uczymy się czegoś i czujemy, że w jakiś sposób rozwinęliśmy się w wyniku zmagania się ze stratą lub traumatycznym wydarzeniem. Osoby, które doświadczyły tragedii, odnotowują lepsze relacje z innymi, większe poczucie siły nawet przy poczuciu bezbronności. Doświadczenia te są silnie związane z poczuciem własnej wartości, rozwiniętą duchowością i większym uznaniem dla życia.
7. Bądź pozytywny - poprzez pielęgnowanie tego uczucia i rozwijanie większej pewności siebie w zdolności do rozwiązywania problemów. Zaufanie do instynktów pomaga budować i zwiększać odporność.
8. Spójrz na sytuację z perspektywy - spojrzenie na stresujące sytuacje z szerszej perspektywy, w szerszym kontekście, może pomóc. Dostrzeganie jasnych stron każdej sytuacji to ciągła ścieżka nauki.
9. Bądź optymistą, ale realistą - utrzymywanie pełnej nadziei perspektywy na to, co nas czeka podczas radzenia sobie z problemami, pozwala mieć nadzieję na lepsze czasy. W realistycznym



Erasmus+

myśleniu, może nie wydarzyć się w ciągu następnego dnia, ale jest sposobem patrzenia w przyszłość.

10. Bądź swoim najlepszym przyjacielem - ważne jest, aby zwracać uwagę na siebie, na swoje uczucia i potrzeby. Zajęcia praktyczne i hobby mogą pomóc zrelaksować umysł i ciało, zwiększyć naszą odporność i przygotować nas na nadchodzące zmiany.



Zasady te mogą być kluczami, które sprawdzą się nie tylko w chwili obecnej i w przyszłych wydarzeniach, ale także wtedy, gdy spojrzymy wstecz na dawne doświadczenia. Przeszłe wydarzenia mogą być źródłem wewnętrznej siły, a analizując je możemy zrozumieć, jakie strategie zostały przyjęte i w ten sposób lepiej wzmocnić naszą odporność.

Odporność polega na zachowaniu równowagi i elastyczności we wszystkich wymiarach życia, aby lepiej:

- Doświadczając silnych uczuć i zdawać sobie sprawę, kiedy ich unikać, aby zachować zdrowie
- Wiedzieć i rozumieć, kiedy zrobić krok do przodu lub krok w tył, gdy jest to konieczne, aby odzyskać energię
- Pielęgnować wewnętrzne ja i spędzać czas z bliskimi
- Budowanie pewności siebie i poleganie na innych

Odporność jest również kluczowym składnikiem udanego stylu życia przedsiębiorcy. Przedsiębiorcy częściej niż jakakolwiek inna osoba muszą stawiać czoła codziennym zmianom i przeciwnościom losu. W ten sposób czują się odważni i podejmują wyzwania, a żeby być zarówno szczęśliwymi, jak i odnoszącymi sukcesy, muszą być bardzo odporni.

2.2. Jak połączyć nasze marzenia z naszymi umiejętnościami i szansą rynkową?

Posiadanie marzeń jest ważne, ponieważ to one posuwają nas naprzód i sprawiają, że w coś wierzymy, podejmując dynamiczne działania kierowane naszymi myślami. W bardzo prosty sposób wiemy, że to dążenie do przodu napędza nas do rozwoju, osiągnięć i pozwala nam wzrastać jako jednostki, na poziomie osobistym i zawodowym.

Wiedząc to, jako zdroworozsądkowy sposób myślenia, powinniśmy i możemy wznieść marzenia na maksymalny poziom, na najwyższy szczyt w naszym życiu, dając z siebie to, co najlepsze i, kto wie, wpływając na innych, by robili to samo. To może być różnica między ekscytacją a apatią, między robieniem czegoś z naszym życiem lub po prostu życiem takim, jakie jest, bez żadnych celów.

A co jeśli sny nie są po to, by nas prowadzić? To znowu jest kwestia wyboru. Silne przekonanie, że mamy coś do zaoferowania, w pozytywny sposób, rozwiązując istniejące problemy i pokonując wyzwania, jest nie tylko ekscytujące, ale daje poczucie misji i spełnienia. Tam, gdzie nie ma marzeń, nie ma nadziei, nie ma aktywnego i kreatywnego myślenia. Proaktywność zostaje zastąpiona rezygnacją.

Dążenie do realizacji naszych marzeń jest ważne:



Połączenie naszych marzeń z naszymi umiejętnościami jest kluczem do wzmocnienia nas samych i odniesienia naszej osobistej świadomości. Każdy z nas może rozwinąć zestaw umiejętności, aby być lepiej przygotowanym do realizowania marzeń i korzystania z możliwości.

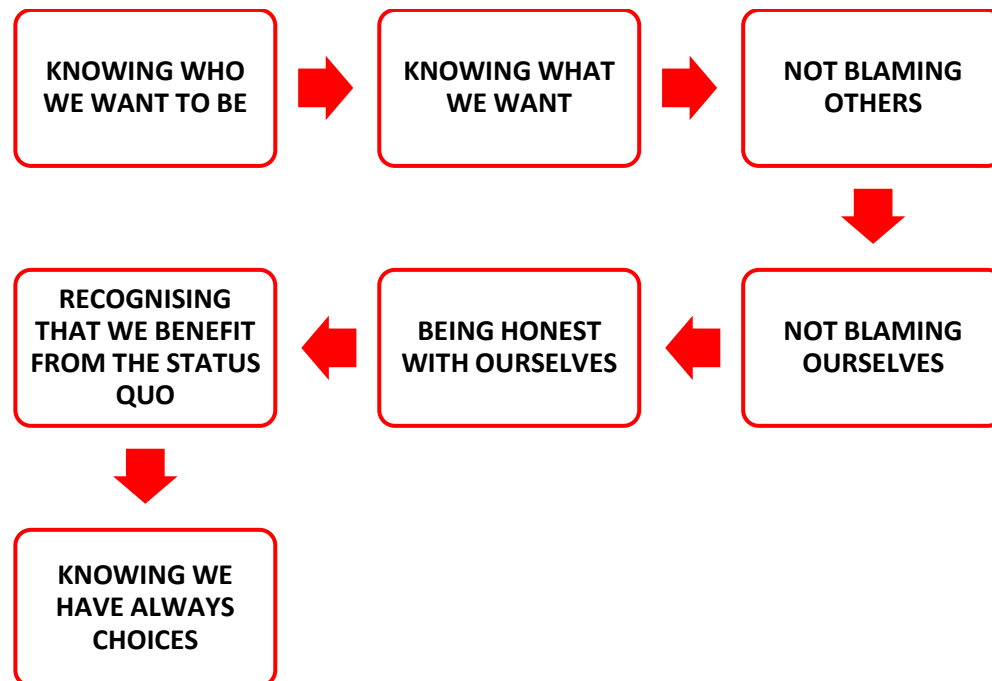
Te możliwości życiowe mogą być postrzegane jako otwarty rynek, a czasami tracimy je z powodu strachu przed konsekwencjami dokonania zmiany lub z powodu braku nastawienia i pasji do podążania za swoimi marzeniami.

Pasja i pozytywne nastawienie w połączeniu z kreatywnym myśleniem, pragmatyzmem, samoanalizą i planowaniem strategicznym mogą być postrzegane jako umiejętności niezbędne do realizacji marzeń i ich urzeczywistniania.

Aby wiedzieć, czy bierzemy odpowiedzialność za swoje życie, warto przeanalizować poniższe zasady:

8. Wiedzieć, kim chcemy być - każda osoba potrzebuje planu życiowego, aby odnieść sukces i być szczęśliwą, a do tego potrzebujemy znać osobę, którą chcemy być i co jest dla nas ważne. Jasny cel życia i wartości będą kierować naszymi wyborami i pomogą nam ustalić priorytety i skupić się na tym, co naprawdę ważne.
9. Wiedzieć, czego chcemy - jeśli mamy świadomość, czego tak naprawdę chcemy od życia, wyznaczamy sobie skuteczne cele i zadania, to branie odpowiedzialności za swoje wybory i działania jest dużo łatwiejsze
10. Nie obwinianie innych - to łatwe wyjście, ale także pułapka, w którą wszyscy mamy tendencję do wpadania. W rzeczywistości, kiedy obwiniamy innych, zakładamy, że nie jesteśmy w stanie naprawić sytuacji i dlatego tracimy nad nią kontrolę. Jeśli jednak zdecydujemy się wziąć na siebie odpowiedzialność, nasza uwaga się zmieni i zrobimy wszystko, co możliwe, aby zrozumieć, co poszło nie tak i rozwiązać problem.
11. Nie obwinianie siebie - obwinianie nie jest rozwiązaniem; to, że nie powinniśmy obwiniać innych, nie oznacza, że musimy obwiniać siebie. Odpowiedzialność oznacza akceptację, jest wzmacniająca. Z drugiej strony, obwinianie oznacza odrzucenie i jest pozbawione mocy. Korzeniem obwiniania siebie jest bariera w uznaniu względnej odpowiedzialności
12. Bycie szczerym z samym sobą - pierwszą złotą zasadą jest tu porzucenie wszystkich wymówek (np. jestem zbyt zajęty, zbyt zmęczony, zbyt młody/stary). A potem przestać jęczeć i zacząć działać, aby wprowadzić w życie zmiany, których naprawdę chcemy dokonać
13. Rozpoznanie, że czerpiesz korzyści ze Status quo - czyli z obecnej sytuacji, kiedy wiemy, że coś w naszym życiu powinno się zmienić, ale tego nie robimy. Znowu łatwo będzie zacząć od wymówek. Ale kiedy weźmiemy na siebie odpowiedzialność i uznamy korzyści płynące z tej sytuacji, nasze szanse na sukces w przejściu dalej znacznie wzrosną.
14. Wiedząc, że zawsze mamy wybór - często mówimy sobie, że nie mieliśmy wyboru. I z tym usprawiedliwieniem, my self-absolve wszystkie odpowiedzialność dla rezultatów nasz decyzje. Ale, niezależnie od sytuacji, zawsze jest jakiś wybór. Ja może być nieprzyjemny jeden, lub czuć jak no jest realistyczną alternatywą, ale musimy robić wyborowi





Przejęcie odpowiedzialności i akceptacja odpowiedzialności

Zanim pojawi się chęć przyjęcia przedsiębiorczego stylu życia, osiągnięcia niezależności finansowej i wyobrażenia sobie (tylko) dni chwały, mądrze jest wziąć na własność wszystkie aspekty przyszłego biznesu. Przejęcie własności jest początkiem tak pożądanego niezależności zawodowej, ale wraz z nią przychodzi pełna odpowiedzialność. Powiedzenie "maksimum wolności maksimum odpowiedzialności" pasuje tu idealnie.

Przejęcie osobistej lub zawodowej odpowiedzialności oznacza wstanie i ogłoszenie, że jesteśmy za coś odpowiedzialni, ale dla większości osób może to być trudny proces. Z czasem przyzwyczailiśmy się do obwiniania czynników zewnętrznych za nasze okoliczności i stało się to naszą automatyczną reakcją. A żeby pomóc nam utrwalić ten nawyk, często słuchamy od "wyższych autorytetów", że to nie nasza wina, że nasze życie nie jest idealne - to wina czynników na poziomie makro, takich jak gospodarka, rząd, globalizacja, kryzysy. Albo, w skali mikro, że to wina naszego DNA, rodziców, edukacji, dzieci, społeczności, pracy.

Ale w rzeczywistości, mamy więcej kontroli nad naszym życiem niż nam się wydaje. I jak wszystkie złe nawyki, ten niepożyteczny sposób myśleć może łamać, i możemy brać własność i kontrolę nad naszym życiem.



Źródło: <https://unsplash.com/photos/FGhJG17-tEU>

Umiejscowienie kontroli" odgrywa ważną rolę w przejmowaniu odpowiedzialności. Istnieje wiele czynników, które wpływają na to, w jaki sposób myślimy i działamy, takich jak nasz system przekonań, osobowość, wykształcenie, skłonności behawioralne, kultura czy okoliczności. W sferze osobistej odpowiedzialności to, jak postrzegamy świat i naszą zdolność do wpływania na własne okoliczności, jest regulowane przez nasze umiejscowienie kontroli. To umiejscowienie kontroli jest albo wewnętrzne, albo zewnętrzne.

Ważne jest, aby zauważyć, że locus of control jest kontinuum. Nikt nie ma 100% zewnętrznego lub wewnętrznego umiejscowienia kontroli. Zamiast tego, większość osób znajduje się gdzieś na kontinuum pomiędzy tymi dwoma skrajnościami, ale każdy ma swój dominujący sposób.

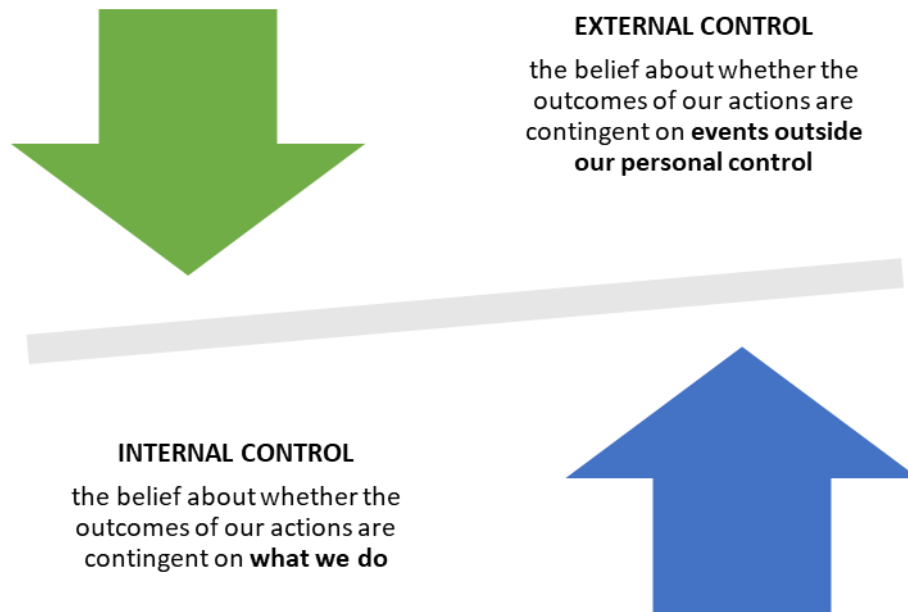
Osoba z bardziej wewnętrznym umiejscowieniem kontroli ma tendencję do samostanowienia, osobistego sprawstwa i w związku z tym wyższego poziomu osobistej odpowiedzialności. Jest bardziej prawdopodobne, że będzie miała więcej pewności siebie, będzie ciężko pracowała, aby osiągnąć cele i weźmie odpowiedzialność za swoje decyzje.

Zgodnie z badaniami, mężczyźni wydają się mieć wyższe wewnętrzne umiejscowienie kontroli niż kobiety, a starzenie się jest również związane z bardziej dominującą kontrolą wewnętrzną. Badania pokazują również, że ogólnie rzecz biorąc, ludzie z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli mają tendencję do bycia w lepszej sytuacji.

Nie jest zaskakujące, że wewnętrzne umiejscowienie kontroli wiąże się z intencją zostania przedsiębiorcą, ponieważ istnieje silne przekonanie, że sukces jest określany przez własne wysiłki i zdolności. Z pewnością posiadanie indywidualnego przekonania, że jesteśmy naszymi własnymi panami i możemy działać, aby zmienić własne warunki, pomaga nam prowadzić bardziej zaangażowany, satysfakcjonujący i przedsiębiorczy styl życia.



Erasmus+



Osoby o wyższym zewnętrznym umiejscowieniu kontroli częściej ulegają wpływom innych ludzi, czują się uwikłane w bieg życia i czują się bezsilne wobec zmian. Często postrzegają innych (lub rzeczy) jako przyczynę nieosiągnięcia swoich celów. Osoby te czują się niepewne siebie i swoich możliwości i są mniej skłonne dążyć do rzeczy, do których chcą dążyć w życiu.

Aby przezwyciężyć tę tendencję, dobrą strategią jest zwrócenie uwagi na naszą mowę własną. Kiedy słyszymy, że mówimy rzeczy typu: "Nie mam wyboru" lub "Nic nie mogę zrobić", musimy się cofnąć i przypomnieć sobie, że zawsze możemy dokonywać wyborów. Konieczne oznacza to wyjście z naszej strefy komfortu, świadomy wybór zmiany, gotowość do odczuwania dyskomfortu oraz podjęcie kroków w celu kultywowania tożsamości odpowiedzialności za siebie i budowania poczucia własności.

Odporność i otwartość na zmiany

Czasami zmiany są potrzebne, a niektóre zmiany zachodzą szybko. Na przykład, w momencie opracowywania tego modułu, świat żył i nadal żyje w kontekście nowej pandemii - COVID-19 - która wymaga od nas wszystkich dostosowania, adaptacji i krótkoterminowej zmiany niektórych aspektów naszego życia, nawet tych najprostszych i związanych z codziennymi czynnościami.

W konsekwencji tej krótkotrwałej zmiany, na poziomie osobistym, zawodowym i społecznym, każdy z nas musiał podjąć środki (takie jak stosowanie masek na twarz), aby chronić siebie i innych przed czymś, czego nie widzimy. Świat nauki każdego dnia, godziny i minuty stara się odkrywać coraz więcej faktów, aby pomóc nam radzić sobie z tą nową dzisiejszą rzeczywistością życiową. Ale jednej rzeczy już się nauczyliśmy: nieznane przynosi niepewność, strach, zniechęcenie i poczucie utraty wolności i kontroli nad życiem.



Erasmus+

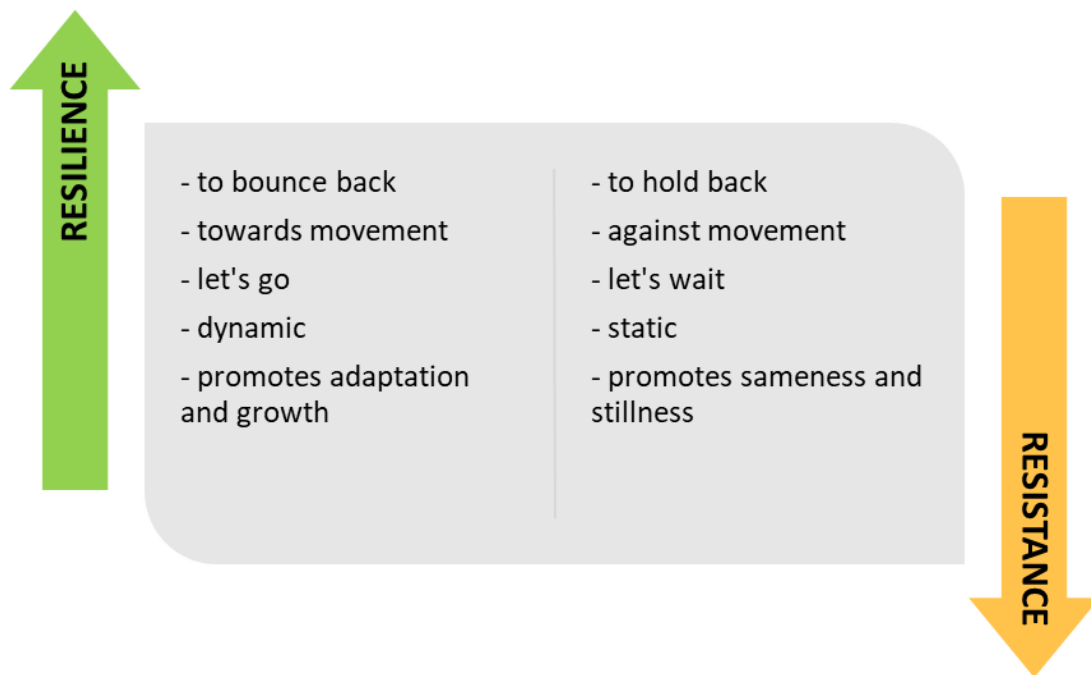


Źródło: <https://unsplash.com/photos/Z9arfr0f248>

Świat się zmienia i my również, a jedyną stałą w naszym życiu jest zmiana. Zmiana może przybierać tak wiele form: subtelna, prawie niezauważalna zmiana lub ta, która dzieje się w każdej chwili; dramatyczna, która w ułamku sekundy wyróci coś do góry nogami; oraz zmiana, która, choć bardzo wpływowa, jest bardziej stopniowa. Niektóre zmiany możemy kontrolować, inne nie; niektóre możemy zainicjować, inne nie; niektóre wydają się trwałe, inne odwracalne i plastyczne. I z pewnością życie w ciągłej zmianie, dzień po dniu, przynosi pewien poziom niepewności.

Z procesem zmian wiąże się niepewność. Proces zmian nie zawsze jest łatwy i jest to jeden z powodów, dla których ludzie są oporni na zmiany. Konstrukty oporu i odporności mogą pomóc w lepszym zrozumieniu reakcji na proces zmian. Podczas gdy opór związany jest z odmową zaakceptowania lub dostosowania się do czegoś, odporność odnosi się do zdolności szybkiego wychodzenia z trudności i przekształcania sytuacji.





Możemy tu dostrzec potencjalny konflikt, ale prawda jest taka, że ci, którzy są bardziej elastyczni i odporni, lepiej pokonują przeszkody i nagłe zmiany niż ci, którzy mają tendencję do odrzucania zmian, pozostając w starym sposobie myślenia i zachowania.

Skupmy się więc na koncepcji odporności, ponieważ jest ona użytecznym i potężnym narzędziem pomocnym w procesie zmian. Ludzie odporni znajdują nowe sposoby radzenia sobie z przeciwnościami losu, mają zdolność do emocjonalnego uzdrowienia i zdolność do dalszego rozwoju.

Każdy z nas ma odporność! Chodzi o to, by wiedzieć, w jakim stopniu i jak dobrze ludzie wykorzystują ją w swoim życiu. Odporność nie oznacza, że nie odczuwamy intensywności wydarzeń życiowych czy przeciwności losu; oznacza, że znaleźliśmy pozytywny sposób radzenia sobie z tymi problemami szybciej i w sposób bardziej adaptacyjny niż inni.

Wiele osób używa terminów adaptacyjność i odporność zamiennie. Jednak oznaczają one różne rzeczy, a my żyjemy i używamy ich w różny sposób.

Zdolność do adaptacji pomaga nam tworzyć opcje. Kiedy jesteśmy zdolni do adaptacji, akceptujemy fakt, że rzeczywistość się zmienia. A ponieważ przyznajemy, że mamy nową rzeczywistość, możemy znaleźć nowe podejścia, aby zarządzać naszymi reakcjami na nasz coraz szybciej zmieniający się świat.

Odporność pomaga nam iść naprzód. I wszyscy możemy nauczyć się, jak zwiększyć naszą odporność. Budowanie naszej odporności jest możliwe tak samo, jak rozwijanie innych umiejętności. Ważna jest tu siła woli.

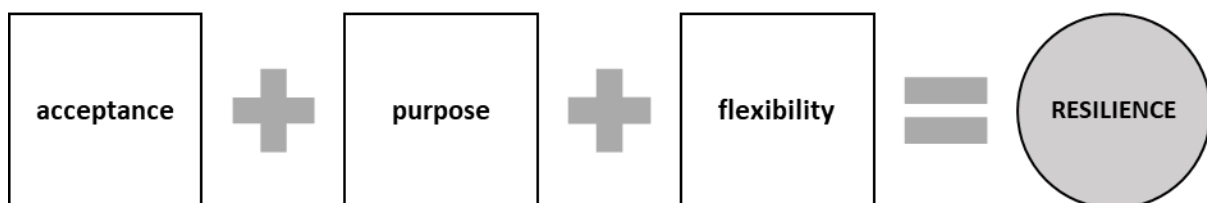




Źródło: <https://unsplash.com/photos/Du41jla5Ww>

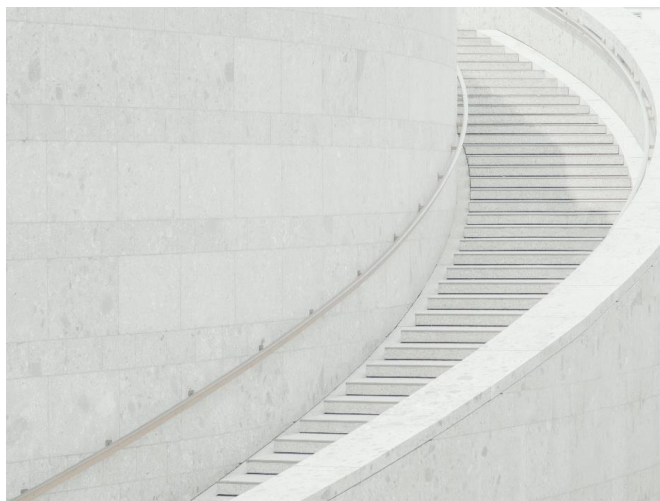
Dla większości z nas odporność jest postrzegana jako cecha charakterystyczna osób, które stoją w obliczu drastycznych wydarzeń, ale w większości przypadków odporność nie jest stanem heroicznym i w rzeczywistości jest czymś zwyczajnym w każdym z nas. Na przykład, dobre przyjmowanie krytyki od innych, zamiast przyjmowania postawy obronnej, czy też przetwarzanie smutku w zdrowy, świadomy sposób, zamiast zaprzeczania mu. Badania wykazały, że istnieją trzy cechy wspólne dla osób o wysokiej odporności:

- Akceptacja - tego, jak jest naprawdę, ani zbyt optymistyczna, ani zbyt pesymistyczna, pozwala nam skuteczniej określać sposoby radzenia sobie ze zmianami i wyzwaniem.
- Cel - im więcej wartości wewnętrznych posiadamy, tym silniejsze jest nasze poczucie celu, a zatem tym większą mamy motywację, aby rozwijać się w przeciwnościach losu
- Elastyczność - ludzie odporni mają niezwykłą zdolność do bycia elastycznym i przystosowywania się do zmian, zamiast stawiania im oporu, a do tego używają jako strategii przejmowania kontroli nad tym, co jest naprawdę możliwe, nad sobą.



Budowanie lepszej odporności to osobista ścieżka do zrobienia, która wymaga czasu, silnej woli, zaangażowania i skupienia. Patrząc realistycznie, nie stanie się to z dnia na dzień, ani po przeczytaniu kilku specjalistycznych książek na ten temat, ani po zasięgnięciu profesjonalnej pomocy u psychologa. Niektórym z nas może zająć więcej czasu, aby nauczyć się, jak być bardziej odpornym, ale z cierpliwością i treningiem, umiejętność ta będzie odczuwalna wyraźniej i mocniej.





Źródło: <https://unsplash.com/photos/tb4heMa-ZRo>

Istnieje wiele sposobów na zwiększenie odporności oraz szybkie i pozytywne reagowanie na zmiany:

11. Nawiązuj kontakty - budowanie silnych relacji rodzinnych, osobistych i zawodowych ma fundamentalne znaczenie dla rozwoju i zwiększania odporności. Przyjmowanie pomocy i wsparcia od tych, którzy się o nas troszczą, wzmacnia naszą odporność.
12. Znajdź rozwiązania - każdy problem ma swoje rozwiązanie, inaczej nie byłby problemem. Nie jest łatwo uniknąć wysoce stresującego wydarzenia, ale można zmienić sposób, w jaki jest ono rozumiane, akceptowane i reagowane. Próbuje i ćwicz patrzeć poza teraźniejszość i jak przyszłe okoliczności mogą przynieść pozytywną perspektywę do rozwiązania problemu.
13. Zaakceptuj zmiany - jedna rzecz jest pewna w życiu, zmiany są jego częścią, a przeżycie jakiegoś nagłego wydarzenia może zmienić pewne cele i wpłynąć na projekty i marzenia. Szukanie alternatyw, a nie tylko okoliczności, których nie da się zmienić, może pomóc
14. Osiąganie celów - po opracowaniu realistycznych celów, nawet pozornie małe osiągnięcia pomogą w ich realizacji.
15. Działaj na przeciwności - problemy nie znikną, nawet jeśli będziemy sobie tego życzyć. Podejmowanie zdecydowanych działań na tyle, na ile to możliwe, jest częścią procesu i jest deklaracją własności.
16. Wyciągaj wnioski z doświadczeń - każde niepowodzenie jest okazją do nauki. Często uczymy się czegoś i czujemy, że w jakiś sposób rozwinęliśmy się w wyniku zmagania się ze stratą lub traumatycznym wydarzeniem. Osoby, które doświadczyły tragedii, odnotowują lepsze relacje z innymi, większe poczucie siły nawet przy poczuciu bezbronności. Doświadczenia te są silnie związane z poczuciem własnej wartości, rozwiniętą duchowością i większym uznaniem dla życia.
17. Bądź pozytywny - poprzez pielęgnowanie tego uczucia i rozwijanie większej pewności siebie w zdolności do rozwiązywania problemów. Zaufanie do instynktów pomaga budować i zwiększać odporność.
18. Spojrzenie na sytuację z perspektywy - spojrzenie na stresujące sytuacje z szerszej perspektywy, w szerszym kontekście, może pomóc. Dostrzeganie jasnych stron każdej sytuacji to ciągła ścieżka nauki.
19. Bądź optymistą, ale realistą - utrzymywanie pełnej nadziei perspektywy na to, co nas czeka podczas radzenia sobie z problemami, pozwala mieć nadzieję na lepsze czasy. W realistycznym



myśleniu, może nie wydarzyć się w ciągu następnego dnia, ale jest sposobem patrzenia w przyszłość.

20. Bądź swoim najlepszym przyjacielem - ważne jest, aby zwracać uwagę na siebie, na swoje uczucia i potrzeby. Zajęcia praktyczne i hobby mogą pomóc zrelaksować umysł i ciało, zwiększyć naszą odporność i przygotować nas na nadchodzące zmiany.



Zasady te mogą być kluczami, które sprawdzą się nie tylko w chwili obecnej i w przyszłych wydarzeniach, ale także wtedy, gdy spojrzymy wstecz na dawne doświadczenia. Przeszłe wydarzenia mogą być źródłem wewnętrznej siły, a analizując je możemy zrozumieć, jakie strategie zostały przyjęte i w ten sposób lepiej wzmocnić naszą odporność.

Odporność polega na zachowaniu równowagi i elastyczności we wszystkich wymiarach życia, aby lepiej:

- Doświadczać silnych uczuć i zdawać sobie sprawę, kiedy ich unikać, aby zachować zdrowie
- Wiedzieć i rozumieć, kiedy zrobić krok do przodu lub krok w tył, gdy jest to konieczne, aby odzyskać energię
- Pielęgnować wewnętrzne ja i spędzać czas z bliskimi
- Budowanie pewności siebie i poleganie na innych

Odporność jest również kluczowym składnikiem udanego stylu życia przedsiębiorcy. Przedsiębiorcy częściej niż jakakolwiek inna osoba muszą stawiać czoła codziennym zmianom i przeciwnościom losu. W ten sposób czują się odważni i podejmują wyzwania, a żeby być zarówno szczęśliwymi, jak i odnoszącymi sukcesy, muszą być bardzo odporni.

2.2. Jak połączyć nasze marzenia z naszymi umiejętnościami i szansą rynkową?

Posiadanie marzeń jest ważne, ponieważ to one posuwają nas naprzód i sprawiają, że w coś wierzymy, podejmując dynamiczne działania kierowane naszymi myślami. W bardzo prosty sposób wiemy, że to dążenie do przodu napędza nas do rozwoju, osiągnięć i pozwala nam wzrastać jako jednostki, na poziomie osobistym i zawodowym.

Wiedząc to, jako zdroworozsądkowy sposób myślenia, powinniśmy i możemy wznieść marzenia na maksymalny poziom, na najwyższy szczyt w naszym życiu, dając z siebie to, co najlepsze i, kto wie, wpływając na innych, by robili to samo. To może być różnica między ekscytacją a apatią, między robieniem czegoś z naszym życiem lub po prostu życiem takim, jakie jest, bez żadnych celów.

A co jeśli sny nie są po to, by nas prowadzić? To znowu jest kwestia wyboru. Silne przekonanie, że mamy coś do zaoferowania, w pozytywny sposób, rozwiązując istniejące problemy i pokonując wyzwania, jest nie tylko ekscytujące, ale daje poczucie misji i spełnienia. Tam, gdzie nie ma marzeń, nie ma nadziei, nie ma aktywnego i kreatywnego myślenia. Proaktywność zostaje zastąpiona rezygnacją.

Dążenie do realizacji naszych marzeń jest ważne:



Połączenie naszych marzeń z naszymi umiejętnościami jest kluczem do wzmocnienia nas samych i podniesienia naszej osobistej świadomości. Każdy z nas może rozwinąć zestaw umiejętności, aby być lepiej przygotowanym do realizowania marzeń i korzystania z możliwości.

Te możliwości życiowe mogą być postrzegane jako otwarty rynek, a czasami tracimy je z powodu strachu przed konsekwencjami dokonania zmiany lub z powodu braku nastawienia i pasji do podążania za swoimi marzeniami.

Pasja i pozytywne nastawienie w połączeniu z kreatywnym myśleniem, pragmatyzmem, samoanalizą i planowaniem strategicznym mogą być postrzegane jako umiejętności niezbędne do realizacji marzeń i ich urzeczywistnienia.

4. DALSZA LEKTURA I DALSZY ROZWÓJ

Następujące zasoby internetowe są dostępne w języku angielskim, aby ułatwić Ci naukę:

Bierz odpowiedzialność i poczucie własności

<https://www.wholelifechallenge.com/how-to-take-ownership-of-your-life-and-get-everything-you-want/>

Odporność i otwartość na zmiany

<https://coachcampus.com/coach-portfolios/power-tools/ines-paler-resistance-vs-resilience/>

Myślenie kreatywne i pragmatyzm

<https://www.alchemyformanagers.co.uk/topics/mMdW6G2jzBJUGQUp.html>

Samoanaliza i planowanie strategiczne

<https://agileleanlife.com/ways-getting-know/>

Wyznaczanie celów osobistych i proaktywność

<http://www.bigbluegumball.com/the-gumblog/2016/11/16/the-5-levels-of-proactivity-how-proactive-are-you.html>



Erasmus+

5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY

5.1. Ocena wstępna

Proszę określić, czy poniższe stwierdzenia są prawdziwe czy fałszywe:

OŚWIADCZENIE	TRUE	FALSE
1. Uznawanie błędów i branie odpowiedzialności za działania i ich konsekwencje odzwierciedla zdolność do doskonalenia się.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Uznanie i przyjęcie, że nie ma żadnych opcji jest naturalne i stanowi część procesu przyjmowania odpowiedzialności.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Odporni ludzie mają niezwykłą zdolność do bycia elastycznym i przystosowywania się do zmian.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Odporność polega na zachowaniu równowagi i elastyczności we wszystkich perspektywach życia, a to oznacza przyjęcie na siebie maksimum możliwych zadań i unikanie zaufania do innych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kreatywne myślenie to zdolność do tworzenia nowych połączeń między rzeczami lub rozważania czegoś w nowy sposób, z otwartym i otwartym umysłem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pragmatyzm zachęca do filozoficznego myślenia i przekształcania idei w teorie oparte na obserwacji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Autoanaliza pomaga nam być świadomym siebie, tego, co myślimy i jacy jesteśmy, pozwalając nam skupić się na tym, co naprawdę jest dla nas ważne i na naszych mocnych stronach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Asertywność, wizja i szczęście to trzy z siedmiu najważniejszych umiejętności skutecznych myślicieli strategicznych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Cele osobiste są wyrazem tego, co chcemy osiągnąć w życiu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Przewidywanie potrzeb i oczekiwań, tworzenie środowiska wzrostu i rozwoju oraz przejmowanie kontroli nad naszym losem jest częścią bycia proaktywnym.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Poprawne odpowiedzi

- 1-true
- 2-fałszywe
- 3-prawda
- 4-fałszywe
- 5-prawda
- 6-fałszywe
- 7-prawda
- 8-fałszywe
- 9-prawda
- 10-prawda



Erasmus+

5.2. Ocena końcowa

Proszę uzupełnić puste miejsca, wybierając z poniższej listy terminów ten, który uważa Pan/Pani za właściwy: planowanie strategiczne; zmiana; pragmatyczny; autoanaliza; cele; kreatywny; proaktywny; akceptacja; własność; odporność.

1. nie oznacza, że nie odczuwamy intensywności wydarzeń życiowych czy problemów. Oznacza to jedynie, że reagujemy na nie szybko i pozytywnie.
2. Aby działać skutecznie, musimy być strategicznym myślicielem.
3. Przygotowanie i przewidywanie, oba są sposoby, aby być, zamiast czekać na rzeczy się zdarzyć, aby reagować.
4. jest jedną z trzech wspólnych cech ludzi wysoce odpornych.
5. Podejmowanie decyzji osobistych lub zawodowych oznacza wstanie i ogłoszenie, że jesteśmy za coś odpowiedzialni, mimo że dla większości osób może to być proces trudny.
6. może przybierać różne formy: subtelną, prawie niezauważalną; taką, która dzieje się w każdym momencie; dramatyczną, która w ułamku sekundy wyrzuci coś do góry nogami; lub taką, która, choć bardzo wpływowa, jest bardziej stopniowa.
7. "Blue-sky thinking" kojarzy się z myśleniem.
8. Powszechną mantrą myśliciela jest to, że "prawda jest tym, co działa".
9. Ćwiczenie pomaga nam uzyskać jasność i skupienie poprzez zbadanie, gdzie byliśmy i stworzenie ścieżki do miejsca, w którym chcemy się znaleźć.
10. Pytania coachingowe mogą nam pomóc w osiągnięciu sukcesu w naszej podróży _____.

Poprawne odpowiedzi

1-Resilience nie oznacza, że nie odczuwamy intensywności wydarzeń życiowych czy problemów. Oznacza jedynie, że reagujemy na nie szybko i pozytywnie.

2 - Aby wykonać efektywne planowanie strategiczne musimy być myślicielem strategicznym.

3-Przygotowanie i przewidywanie, oba są sposobami na bycie proaktywnym, zamiast czekania, aż coś się stanie, aby zareagować.

4-Akceptacja jest jedną z trzech wspólnych cech bardzo odpornych ludzi.

5-Przejęcie osobistej lub zawodowej własności oznacza wstanie i ogłoszenie, że jesteśmy za coś odpowiedzialni, mimo że dla większości osób może to być trudny proces.

6-Zmiana może przybierać różne formy: subtelną, prawie niezauważalną; taką, która dzieje się w każdym momencie; dramatyczną, która w ułamku sekundy wyrzuci coś do góry nogami; lub taką, która, choć bardzo wpływowa, jest bardziej stopniowa.


7-"Blue-sky thinking" jest związane z kreatywnym myśleniem.

8 - Powszechną mantrą pragmatycznego myśliciela jest to, że "prawda jest tym, co działa".

9 - Ćwiczenie samoanalizy pomaga nam uzyskać jasność i koncentrację poprzez zbadanie, gdzie byliśmy i stworzenie ścieżki do miejsca, do którego chcemy dojść.

10-Pytania autocoachingowe mogą nam pomóc w osiągnięciu sukcesu w naszej podróży do celu.





3.3. Walidacja kompetencji

"Inicjatywność i przedsiębiorczość" osób dorosłych z mniejszymi szansami



1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Cel modułu

Celem tego modułu jest rozwijanie kompetencji edukatorów dorosłych w zakresie oceny i walidacji umiejętności i kompetencji "Inicjatywność i przedsiębiorczość" osób dorosłych z mniejszymi szansami oraz zdobywania wiedzy przez osoby dorosłe z mniejszymi szansami na temat podejścia do procesu walidacji kompetencji nabytych w inny sposób niż poprzez edukację formalną.

W module krótko omówiono definicję i znaczenie kompetencji "inicjatywność i przedsiębiorczość" oraz kontekst i znaczenie procesu walidacji w Europie. Podano przykłady narzędzi i metod stosowanych w procesie walidacji oraz wskazano czynniki wpływające na proces walidacji i etapy procesu walidacji. Oprócz teorii podano ćwiczenia i literaturę dotyczącą wiedzy oraz test walidacyjny.

1.2. Cele nauczania

Po zakończeniu tego podrozdziału słuchacze będą:

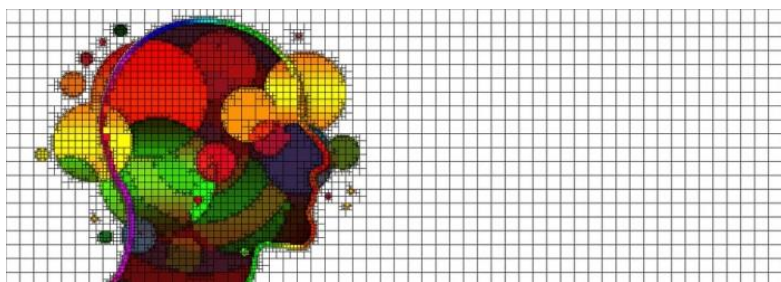
- A. Zrozumienie, do czego odnosi się "walidacja kompetencji" poprzez poznanie podstawowych pojęć związanych z tym pojęciem, które różnią się pod względem zastosowania w różnych państwach członkowskich UE.
- B. Poznaj główne czynniki, które należy wziąć pod uwagę budując proces "walidacji kompetencji".
- C. Dowiedz się, na jakim poziomie działa "walidacja kompetencji".

2. PODSTAWY TEORETYCZNE

2.1. Definicja pojęcia "Walidacja Kompetencji".

Kompetencje są dyspozycjami specyficznymi dla danego kontekstu

Kompetencje można zdefiniować jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw.



Source: <https://pixabay.com/pl/illustrations/g%C5%82owy-zdaniem-innowacji-nowy-4488311/>

Istnieje wiele różnych rodzajów kompetencji. Skupimy naszą uwagę na kompetencjach **kluczowych**, czyli takich, które są potrzebne do rozwoju osobistego, znalezienia pracy, integracji społecznej i funkcjonowania w społeczeństwie, zrównoważonego stylu życia, świadomego dokonywania wyborów dotyczących zdrowia czy aktywnego uczestnictwa w sprawach obywatelskich. Kompetencje te rozwijane są przez całe życie w różnych formach: edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej oraz w różnych środowiskach: w rodzinie, szkole, miejscu pracy, sąsiedztwie i innych grupach.



Erasmus+

Można wymienić 8 kluczowych kompetencji, z których wszystkie są równie ważne i niezbędne do prawidłowego funkcjonowania w życiu i społeczeństwie:

- Umiejętność czytania i pisania;
- Kompetencja wielojęzyczna;
- Kompetencje matematyczne i kompetencje w zakresie nauki, technologii i inżynierii;
- Kompetencje cyfrowe;
- Kompetencje osobiste i społeczne;
- Kompetencje obywatelskie;
- Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości;
- Świadomość i ekspresja kulturowa.

Kompetencja "inicjatywność i przedsiębiorczość" jest jedną z kluczowych kompetencji w zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006). Według Unii Europejskiej kompetencję inicjatywność i przedsiębiorczość można zdefiniować jako zdolność osoby do realizowania pomysłów w praktyce. Kompetencje te można dodatkowo zdefiniować jako: kreatywność, innowacyjność i zdolność do podejmowania ryzyka, a także zdolność do planowania i realizacji różnych projektów w dążeniu do osiągnięcia ich celów.

Warto zaznaczyć, że Unia Europejska przywiązuje dużą wagę do rozwoju kompetencji przedsiębiorczych, o czym świadczy fakt, że powstało wiele dokumentów i programów unijnych, w których kompetencje te znalazły swoje odzwierciedlenie. W ramach programu Edukacja i Szkolenia 2020 ramy europejskiej współpracy w zakresie edukacji i szkoleń wyznaczają 4 cele strategiczne. Jednym z nich jest właśnie zwiększanie kreatywności i innowacyjności (w tym przedsiębiorczości) i ma to dotyczyć wszystkich poziomów kształcenia i szkolenia. Dzieje się tak dlatego, że zauważa się pozytywny wpływ edukacji w tej dziedzinie na społeczeństwo. Powstaje coraz więcej firm, podejmowane są innowacyjne przedsięwzięcia, a co za tym idzie, tworzone są nowe miejsca pracy.

Niezbędna **wiedza w zakresie tej kompetencji** to rozpoznawanie różnych możliwości podejmowania działalności prywatnej, zawodowej lub handlowej, a także znajomość mechanizmów ekonomicznych, szans i problemów, z jakimi może zetknąć się przedsiębiorca.

Umiejętności w ramach tej kompetencji są związane z aktywnym zarządzaniem projektami (gdzie wymagane są następujące umiejętności: planowanie, organizowanie, kierowanie, przewodzenie, delegowanie, analizowanie, komunikowanie, prowadzenie dyskusji, ocenianie i raportowanie), a także z umiejętnością pracy zarówno samodzielnej, jak i w zespole. Kolejną ważną umiejętnością jest zdolność do oceny ryzyka i opłacalności jego podjęcia, określenia mocnych i słabych stron.

Jeśli chodzi o **postawy**, poczucie przedsiębiorczości charakteryzuje się m.in. inicjatywą, aktywnością, motywacją, podążaniem za celami, niezależnością i innowacyjnością.

Walidacja i jej znaczenie

Parlament Europejski i Rada przyjęły w 2008 r. zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. Bardzo ważnym uzupełnieniem tego dokumentu było Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Dokumenty te rekomendują wprowadzenie procesu walidacji efektów uczenia się. **Definiuje się ją jako "proces poświadczania, że określone ocenione efekty uczenia się osiągnięte przez uczącego się odpowiadają określonym efektem wymaganym dla danego zestawu efektów uczenia się lub kwalifikacji."**

Następnie, również w 2009 r., Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) opublikowało europejskie wskazówki dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Dokument ten przedstawia wnioski z ponad dwuletniej wymiany doświadczeń w tej dziedzinie

między przedstawicielami ponad 20 krajów europejskich. Wskazówki koncentrują się na walidacji, biorąc pod uwagę różne perspektywy (tj. europejską, krajową, organizacyjną i indywidualną). Zawierają one praktyczne wskazówki do stosowania na zasadzie dobrowolności.

Podsumowując, walidacja powinna być procesem, który jest niezależny od procesu uczenia się. Walidacja ma na celu sprawdzenie, czy wymagane efekty uczenia się zostały osiągnięte, w jakikolwiek sposób (poprzez edukację formalną, pozaformalną lub nieformalną), ale czy są one zgodne z wymaganiami dla danej kwalifikacji. Bardzo ważne jest, aby stosować kryteria, narzędzia i metody walidacji odpowiednie do charakteru i specyfiki danych efektów uczenia się. Rzetelna i wiarygodna walidacja umożliwia rzeczywiste oparcie całego systemu kwalifikacji na efektach uczenia się. Więcej informacji na temat walidacji znajduje się w rozdziale: (2.3.) „Proces walidacji”.

Dlaczego kompetencja "Inicjatywność i przedsiębiorczość" powinna zostać zatwierdzona?

Można osiągnąć następujące korzyści: wzrost pewności siebie, wzrost poczucia własnej wartości, wzrost motywacji i zaangażowania, wzrost autorefleksji, wizualizacja postępów w nauce i lepsze możliwości kariery.

2.2. Narzędzia i metody walidacji

Europejskie narzędzia i zasady walidacji

Większość krajów UE posiada własne ramy kwalifikacji. Ułatwia to pracownikom udowodnienie swojego poziomu kompetencji zagranicznemu pracodawcy, a firmom pokazanie europejskim kontrahentom, że ich pracownicy posiadają odpowiedni poziom umiejętności i są dobrze przygotowani do podjęcia pracy.

W krajach należących do Unii Europejskiej istnieje kilka wspólnych instrumentów, które pomagają w transferze, uznawaniu i akumulacji ocenionych efektów uczenia się, w osiąganiu kwalifikacji lub w uczeniu się przez całe życie. Niektóre z tych narzędzi są również stosowane w krajach spoza UE. Poniżej znajduje się opis tych narzędzi.

Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF)

Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) zostały ustanowione przez Unię Europejską w celu ułatwienia porównywania kwalifikacji uzyskiwanych w systemach edukacji w różnych krajach. Można zatem stwierdzić, że ich zadaniem jest wspieranie transgranicznej mobilności osób uczących się i pracowników oraz promowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju zawodowego w ograniczonym zakresie - w całej Europie.

EQF składa się z ośmiopoziomowej tablicy wyników, która zawiera wszystkie rodzaje kwalifikacji i jest przeznaczona do porównywania poziomów kwalifikacji w różnych systemach edukacyjnych. Zwiększa to przejrzystość i ułatwia porównanie poziomu kwalifikacji uzyskanych w różnych krajach lub instytucjach edukacyjnych, co znacznie ułatwia certyfikację kwalifikacji uzyskanych za granicą.

Wiele krajów używa tego systemu. Oprócz państw UE jest jeszcze 11 innych państw. Są to: Islandia, Liechtenstein i Norwegia, Albania, Macedonia Północna, Czarnogóra, Serbia i Turcja, Bośnia i Hercegowina, Kosowo oraz Szwajcaria.

- **Europejski system transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)**



Erasmus+

ECVET jest systemem, który odnosi się do kwalifikacji VET na wszystkich poziomach (8) EQF. Funkcjonowanie tego systemu opiera się na jednostkach efektów uczenia się jako części konkretnych kwalifikacji, które mogą być oceniane i walidowane. Dzięki możliwości gromadzenia, transferu i wykorzystania zdobytej wiedzy w jednostkach, umożliwia on uczącym się budowanie kwalifikacji we własnym tempie w oparciu o zdobyte efekty uczenia się w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny (w kraju i za granicą).

Celem ECVET jest zwiększenie szans na zatrudnienie, promowanie mobilności geograficznej i zawodowej oraz zwiększenie kompatybilności pomiędzy różnymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego.

- **Europass**

Komisja Europejska opracowała zestaw narzędzi internetowych i informacji (Europass), aby pomóc w zarządzaniu każdym etapem nauki i kariery. Narzędzie to jest szeroko stosowane w całej Europie. Usługa ta jest bezpłatna i dostępna w 29 różnych językach.

Europass oferuje 6 bezpłatnych narzędzi online:

- *Profil Europass*
Znajdziesz wsparcie w opisywaniu umiejętności, szukaniu ciekawej pracy i możliwości nauki, zarządzaniu aplikacjami i tworzeniu dokumentów aplikacyjnych takich jak: CV czy list motywacyjny.
 - *Edytor CV Europass*
W tej sekcji możesz m.in. tworzyć i edytować swoje CV oraz korzystać z różnych dostępnych szablonów.
 - *Redaktor listu motywacyjnego*
Narzędzie to pozwala na tworzenie profesjonalnych listów motywacyjnych, które są również interesujące wizualnie. Zawiera różne szablony, które są dostępne do edycji.
 - *Suplement do dyplomu*
Dokument ten zawiera niezbędne informacje ułatwiające zrozumienie wiedzy i umiejętności nabytych przez studenta w trakcie studiów.
 - *Suplement do świadectwa*
Niniejszy dokument, jak również Suplement do Dyplomu, zawiera informacje ułatwiające zrozumienie wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie kształcenia wokalnego.
 - *Europass-Mobilność*
Dokument ten odnosi się do umiejętności nabytych podczas mobilności i pomaga przedstawić je w prosty, spójny i zrozumiały sposób.
- **Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET)**

Jest to instrument służący poprawie jakości systemów VET. Stanowi on ogólnoeuropejski system pomocny w szeregu działań, takich jak dokumentowanie, rozwijanie, monitorowanie, ocena i poprawa skuteczności praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, a także zarządzanie jakością.

Ponadto, zawiera 10 wskaźników, które mogą być wykorzystane przez kraje w celu dostosowania i rozwoju ich systemów VET.

- **Krajowe Ramy Kwalifikacji (NQF)**



Krajowe Ramy Kwalifikacji (KRK) są specyficzne dla danego kraju. Ich zadaniem jest sklasyfikowanie kwalifikacji na danym poziomie w oparciu o dane efekty uczenia się. Mocną stroną tego systemu jest to, że umożliwia on łatwiejszy przepływ uczniów pomiędzy różnymi instytucjami i sektorami kształcenia i szkolenia.

Obecne metody walidacji

Bardzo ważnym aspektem w procesie walidacji są stosowane metody walidacji, które muszą być dostosowane do charakteru testowanych efektów uczenia się. Jest ich bardzo wiele.



Źródło: <https://pixabay.com/pl/illustrations/biznesmen-tabletki-koncepcja-4608282/>

Poniżej przedstawiono kilka przykładów metod walidacji wraz z krótkim wyjaśnieniem.

Rodzaj metody	Opis
Analiza dowodów i oświadczeń	Zbadanie, w jakim stopniu dokumenty i inne wytwory danej osoby mogą świadczyć o osiągnięciu przez nią oczekiwanych efektów uczenia się.
Audyt umiejętności	Metoda ta ma na celu opracowanie planu rozwoju zawodowego lub dalszego kształcenia jednostki i polega na identyfikacji i analizie jej wiedzy, umiejętności oraz szeroko rozumianych kompetencji społecznych (w tym motywacji i predyspozycji).
Wywiad nieustrukturyzowany	Metoda, w której pytania zadaje ankieter, a odpowiedzi udziela osoba przeprowadzająca walidację. Może być bardziej lub mniej ukierunkowana. Cele wywiadu są jasno określone, ale przebieg rozmowy jest całkowicie spontaniczny, nieustrukturyzowany i opiera się jedynie na ogólnym planie poruszanych zagadnień oraz zależy od reakcji rozmówcy.
Wywiad ustrukturyzowany	Metoda ta opiera się na zadawaniu serii standaryzowanych (zamkniętych) pytań i analizowaniu udzielonych odpowiedzi. Struktura wywiadu jest uzależniona od celów walidacji. Tematy poruszane podczas wywiadu



Rodzaj metody	Opis
	są z góry narzucone i służą zdobyciu konkretnych informacji i wiedzy. Zazwyczaj wszystkim kandydatom zadawane są te same pytania, zachowana jest nawet ich kolejność.
Obserwacja w warunkach rzeczywistych	Analiza działań kandydata w rzeczywistych warunkach wykonywania zadań, które są opisane w opisie kwalifikacji. Najczęściej obserwacja obejmuje czynności wykonywane przez kandydata w miejscu pracy lub tylko część jego pracy.
Obserwacja w warunkach symulowanych	Analiza działań kandydata w warunkach stworzonych na potrzeby procesu walidacji, które są zbliżone do rzeczywistości. Zastosowanie symulacji wynika z faktu, że niekiedy zastosowanie tej metody w warunkach rzeczywistych może być niebezpieczne, rodzić dylemat etyczny lub po prostu zbyt czasochłonne.
Prezentacja	Prezentacja polega na przygotowaniu, przedstawieniu i omówieniu przez studenta określonego tematu w obecności publiczności ekspertów. W trakcie prezentacji lub bezpośrednio po niej publiczność i eksperci mogą zadawać dodatkowe pytania, aby dać kandydatowi możliwość wykazania się gruntowną znajomością tematu lub wyjaśnienia wątpliwości.
Nieustrukturyzowana debata	Ten rodzaj debaty polega na wymianie argumentów na określony temat w grupie, w której uczestnicy mają dużą swobodę wypowiedzi. Nie ma tu podziału ról, nie ma też narzucania im sposobu prezentowania swoich stanowisk. Temat dyskusji jest z góry ustalony przez moderatora, nie ma natomiast scenariusza. W niektórych technikach (np. burza mózgów) istnieją jednak pewne schematy zachowań, które muszą być przestrzegane. Przebieg debaty zależy od pomysłów i kreatywności uczestników.
Ustrukturyzowana debata	Metoda ta polega na ustrukturyzowanej i kierowanej dyskusji grupowej opartej na wymianie argumentów na wybrany temat. Może ona przebiegać zgodnie ze scenariuszem. Następuje podział na role. Temat jest z góry ustalony (nie powinien być zbyt łatwy, ale powinien prowokować uczestników do dyskusji). Czasami istnieje potrzeba wcześniejszego przygotowania uczestników dyskusji w celu zdobycia potrzebnych informacji i argumentów.



Rodzaj metody	Opis
Egzamin teoretyczny (pisemny lub ustny)	Metoda ta polega na sprawdzeniu wiedzy i umiejętności jej zastosowania przez kandydata. Polega ona na analizie odpowiedzi na zadane pytania lub wykonane przez niego zadania. Jest to metoda bardzo powszechna, prosta i wygodna. Pozwala na walidację wielu osób jednocześnie. Testy mogą przybierać różne formy.
Ocena koleżeńska	Polega ona na tym, że uczniowie oceniają prace swoich rówieśników na podstawie zestawu kryteriów stworzonych przez trenera. Narzędzie to pomaga uczniom rozwijać umiejętności oceny, zdolności krytyczne i samoświadomość.
Samoocena	Jest to proces, w którym uczniowie zastanawiają się nad własną pracą i oceniają, jak dobrze poradzili sobie z zadaniem. Metoda ta pozwala uczniom określić swoje mocne i słabe strony oraz obszary wymagające poprawy. Warto jednak pamiętać, że samoocena może być bardzo subiektywna. Dlatego też samoocena jest częściej stosowana jako część procesu oceniania kształtującego niż podsumowującego.

Możliwe jest łączenie tej metody walidacji z innymi. Niektóre z powyższych metod mogą być stosowane na każdym z 3 etapów walidacji (przykładem jest wywiad nieustrukturyzowany). Inne są przeznaczone wyłącznie do określonych etapów. Przykładem takiej metody jest audyt umiejętności kompetencyjnych, który może być stosowany na 2 etapach procesu walidacji: identyfikowania i dokumentowania. Warto też zauważyć, że choć niektóre metody mogą być z założenia stosowane na wszystkich etapach, to i tak najlepiej sprawdzają się tylko na jednym z nich. Przykładem jest test teoretyczny - który może być stosowany na każdym etapie, ale najskuteczniejszy będzie na etapie weryfikacji.

Dwa główne podejścia do walidacji kompetencji "Inicjatywność i przedsiębiorczość" (bilan de compétences, NVQ)

W tej części rozdziału, 2 wybrane metody walidacji zostaną omówione bardziej szczegółowo. Niektóre z nich zostały pokrótce opisane powyżej w tabeli.

Pierwszą z nich jest **BILAN DE COMPÉTENCES (audyt umiejętności)**, który wcześniej definiowany był jako: „Metoda ta ma na celu opracowanie planu rozwoju zawodowego lub dalszego kształcenia jednostki i polega na identyfikacji i analizie jej wiedzy, umiejętności oraz szeroko rozumianych kompetencji społecznych (w tym motywacji i predyspozycji).”

Audyt umiejętności to zestaw metod, w skład którego wchodzi m.in. różnego rodzaju wywiady ustrukturyzowane.

Model francuski często służy jako wzorzec dla tej metody. Nie ma w nim 1 scenariusza do realizacji, ale można go podzielić na 3 następujące etapy:

- Rozmowa lub kilka rozmów (w zależności od potrzeb) z doradcą - czasami może być uzupełniona o obserwację, dodatkowe testy lub kwestionariusze. Celem tego etapu jest określenie osiągniętych przez kandydata efektów uczenia się.
- Zbierz dowody na to, że kandydat osiągnął efekty uczenia się.
- Ustalenie planu dalszego rozwoju.

Przeprowadzenie audytu umiejętności pozwala na określenie mocnych i słabych stron danej osoby oraz wskazuje możliwe ścieżki dalszego rozwoju. Pomaga również zidentyfikować i udokumentować osiągnięcie efektów uczenia się. Metoda ta może być przydatna dla osób, które nie są pewne swoich umiejętności i wiedzy lub czują, że potrzebują wskazówek dotyczących dalszego rozwoju. Może być również przydatna dla tych, którzy chcą powrócić na rynek pracy po przerwie lub przekwalifikować się.

Mocne i słabe strony audytu umiejętności:

Strengths	Weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> • allows to comprehensively define the knowledge, skills and competences of a given person • enables the identification and documentation of competences acquired outside formal education • the candidate can get feedback on his learning outcomes and how to develop them • the candidate has support in the preparation of documents (evidence) 	<ul style="list-style-type: none"> • takes a lot of time and can generate additional costs for the candidate - requires at least a few meetings with the advisor • is costly for the certified/advisory body - in addition to meetings with the candidate, the advisor may also prepare recommendations • it doesn't allow the verification of learning outcomes

Krajowe Kwalifikacje Zawodowe (NVQ)

Krajowe Kwalifikacje Zawodowe (NVQ) to kwalifikacje związane z pracą i oparte na umiejętnościach. NVQ oparte są na brytyjskich standardach zawodowych, które określają kompetencje danej osoby w danej dziedzinie, specyfikę zawodu, zasady dobrej praktyki zawodowej, umiejętność dostosowania się do przyszłych wymagań oraz zakres wiedzy potrzebnej do dobrej pracy. Standardy te mogą być uzyskane przez uczniów, studentów i pracowników. Nie ma żadnych szczególnych ograniczeń w tej kwestii.

Możliwość uzyskania NVQ obejmuje odbycie szkoleń i ćwiczeń, które odbywają się pod nadzorem egzaminatora. Kandydaci są wówczas zobowiązani do udowodnienia, że posiadają kompetencje odpowiednie do standardów NVQ. Następnie, po zakończeniu szkolenia, egzaminator zaświadcza, że kandydat nabył kompetencje do prawidłowego wykonywania pracy na danym stanowisku.



Kandydat może liczyć na pomoc asesora, aby dobrze przygotować się do egzaminu. Asesor pomaga określić umiejętności, które już posiada, ustalić wymagany poziom i standardy, aby ukończyć szkolenie z sukcesem, ale także ustalić plan działania. NVQ podzielone są na 5 poziomów w zależności od wymaganych umiejętności.

System NVQ jest odpowiedni dla osób, które posiadają pewne umiejętności, ale muszą je doskonalić. Jest on również odpowiedni dla tych, którzy są początkujący.

2.3. Proces walidacji

Warto podkreślić, że proces walidacji nie może ograniczać się do sprawdzenia wiedzy i umiejętności danej osoby w celu uzyskania konkretnego certyfikatu. Jest to także rozpoznanie potencjału - tego, co dana osoba już wie, co potrafi, ale także z czym ma problem i co jeszcze musi poprawić w swojej wiedzy i umiejętnościach.



Źródło: <https://pixabay.com/pl/illustrations/proces-przep%C5%82ywu-logistyka-kontroli-3829727/>

Główne czynniki

Aby wybrać właściwą metodę dla procesu walidacji, należy wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- charakter wyników nauczania,
- etap walidacji,
- potrzeby osoby przystępującej do walidacji.

Charakter efektów uczenia się

Efekty uczenia się to, innymi słowy: wiedza, umiejętności i wszystkie kompetencje społeczne, które zostały nabyte w procesie uczenia się. Należy pamiętać, że każda metoda działa w odniesieniu do określonej kategorii efektów uczenia się. Dlatego dobór odpowiednich metod oraz technik i narzędzi do efektów uczenia się danej kwalifikacji i określonych dla nich kryteriów weryfikacji jest niezbędnym warunkiem przeprowadzenia walidacji w sposób prawidłowy i trafny.

Etap zatwierdzania

Punkt ten jest szczegółowo omówiony w następnym podrozdziale (2.3.2.) zatytułowanym: "Etap walidacji".

Potrzeby osoby przystępującej do walidacji

Bardzo ważne są potrzeby uczącej się osoby. Mogą one dotyczyć wielu kwestii, np. łatwego dostępu do procesu walidacji czy wyczerpujących informacji o tym procesie. Skoncentrujemy się jednak na innych kwestiach, które mają bezpośrednie znaczenie dla wyboru metod walidacji. Można tu dokonać rozróżnienia pomiędzy uczeniem się (lub osiąganiem efektów uczenia się) przez kandydata a celem, dla którego przystępuje on do procesu walidacji. Informacje te można zebrać już w trakcie przygotowywania opisu kwalifikacji.

Jeśli rozwinie temat **ścieżki kształcenia**, możemy wymienić tutaj trzy podstawowe sposoby osiągania efektów kształcenia w ramach:

- **formalne wykształcenie** (szkoła, uniwersytet),
- **edukacja nieformalna** (szkolenie),
- **uczenie się nieformalne** (np. samokształcenie, zdobywanie wiedzy i umiejętności w pracy lub w ramach hobby).

Każdy z tych sposobów może wymagać zupełnie innego podejścia w procesie walidacji. Dlatego ważne jest, aby wziąć to pod uwagę przy opracowywaniu wymagań dotyczących walidacji w opisie kwalifikacji. Warto rozważyć możliwość wykorzystania różnych metod i wziąć to pod uwagę tworząc scenariusz procesu walidacji i przygotowując kilka jego wersji (aby dostosować techniki dla doświadczonych i początkujących uczniów).

Sposób uczenia się może mieć także ogromny wpływ na potrzebę włączenia etapów identyfikacji i dokumentowania do procesu walidacji. Jest to ważne zwłaszcza dla osób, które znaczną część niezbędnej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych zdobyły już poprzez doświadczenie praktyczne (zawodowe).

Kolejną bardzo ważną kwestią dotyczącą wyboru odpowiedniej metody ze względu na sposób kształcenia, o której warto pamiętać, jest fakt, że istnieje ryzyko, iż dla osób, które np. od dawna zdobywały wiedzę w sposób inny niż formalna edukacja, pisanie testu teoretycznego może być bardzo stresujące i może negatywnie wpłynąć na wynik weryfikacji. W tej sytuacji lepiej sprawdzi się np. metoda obserwacji w warunkach rzeczywistych, wywiad nieustrukturyzowany, czy analiza dowodów i wypowiedzi. Inaczej jest w przypadku osób, które niedawno zakończyły edukację formalną. Dla tej grupy osób test nie powinien stanowić trudności, ale zastosowanie obserwacji lub analizy dowodów i wypowiedzi w tym przypadku może negatywnie wpłynąć na wynik walidacji, ze względu na małe doświadczenie zawodowe.

Jeśli chodzi o aspekt 2 - **cel walidacji**, to zazwyczaj jest nim uzyskanie kwalifikacji. Jednak w miarę jak każdy etap procesu walidacji przynosi efekty, dodatkowym celem może być dalsze uczenie się lub przekwalifikowanie.

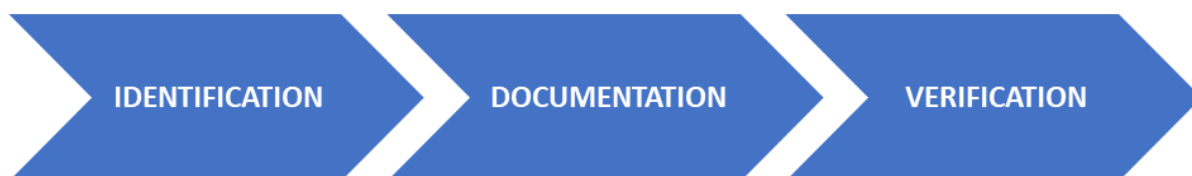
Jeśli dana osoba chce określić swoje szanse na uzyskanie danej kwalifikacji lub swoje braki, może podejść tylko do dwóch pierwszych etapów procesu (tj. identyfikacji i ewentualnego dokumentowania, aby mieć pełniejszy obraz). W tym przypadku metody stosowane na tych etapach powinny umożliwić przekazanie kandydatowi pełnej i szczegółowej informacji zwrotnej.

W odwrotnej sytuacji, gdy kandydat chce przejść tylko do ostatniego etapu - weryfikacji i pominąć dwa poprzednie etapy, warto na etapie weryfikacji rozważyć metody, które nie są zależne od innych, zastosowanych na poprzednich etapach.

Etapy zatwierdzania

Proces walidacji może przebiegać w 3 etapach:





ETAP 1 - IDENTYFIKACJA



Źródło: <https://www.pexels.com/pl-pl/zdjecie/kobieta-dziewczyna-sciana-mur-3772511/>

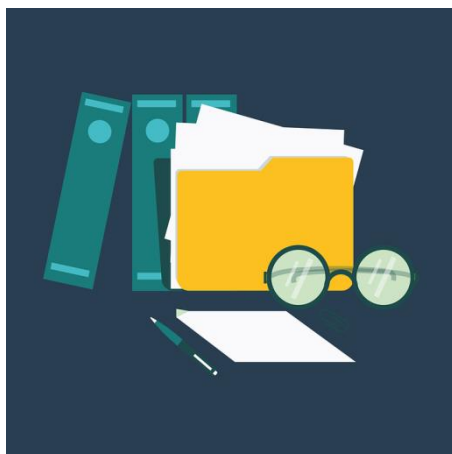
Na tym etapie rozpoczyna się proces walidacji, który koncentruje się na określeniu, co dana osoba już wie oraz jakie są jej umiejętności i braki w odniesieniu do wymagań dla kwalifikacji lub planowania dalszego rozwoju.

Na tym etapie instytucja certyfikująca ma możliwość udzielenia wsparcia doradcy walidacyjnemu, ale nie jest to obowiązkowe.

Etap ten ma na celu:

- lepiej przygotować się do etapu weryfikacji,
- pozwalają na łatwe planowanie dalszej nauki w celu uzupełnienia braków w kompetencjach niezbędnych do uzyskania danej kwalifikacji.

ETAP 2 - DOKUMENTACJA



Erasmus+

Źródło: <https://pixabay.com/pl/vectors/dokumenty-biznesu-dokument-papieru-4625654/>

Jak można wywnioskować z nazwy, etap ten opiera się na gromadzeniu dokumentów, które potwierdzają wiedzę i umiejętności wymagane do uzyskania certyfikatu.

Etap dokumentacji nie zawsze występuje. Jest on włączany do procesu walidacji tylko wtedy, gdy walidacja wymaga wykorzystania dowodów i oświadczeń. Zależy to od rodzaju kwalifikacji i instytucji certyfikującej.

ETAP 3 - WERYFIKACJA



Źródło: <https://pixabay.com/pl/illustrations/audytu-raport-weryfikacja-lupa-4576720/>

Jest to bardzo ważny etap, od którego zależy, czy instytucja certyfikująca wyda certyfikat potwierdzający kwalifikacje kandydata. Zanim to jednak nastąpi, specjaliści z danej dziedziny dokładnie sprawdzają, czy dana osoba osiągnęła wszystkie wymagane efekty uczenia się.

Przebieg weryfikacji zależy od instytucji, która przeprowadza walidację. Każda instytucja może to zrobić w inny sposób. Weryfikacja może odbywać się w ciągu jednego dnia lub może być rozłożona na etapy. Mogą być też stosowane różne metody walidacji (można to sprawdzić w opisie kwalifikacji).

3. ĆWICZENIA I QUIZY

Oto kilka ćwiczeń i quizów, które mogą być wykorzystane do poprawy konkretnych kwestii poruszanych w module. Mają one służyć jako ćwiczenia rozgrzewające, budujące pewność siebie uczestników i podnoszące świadomość na temat ich własnego punktu widzenia, jak również punktu widzenia innych uczestników zajęć.

Ćwiczenia te mogą być wykonane przez trenera jako test, a następnie zaproponowane klasie jako grupie lub do wykonania w parach.

3.1. Ćwiczenie 1

Darmowa burza mózgów z beneficjentami, z wykorzystaniem dużych arkuszy białego papieru i kolorowych markerów:

Opisz siebie: jakie są Twoje mocne i słabe strony?



Erasmus+

3.2. Ćwiczenie 2

Darmowa burza mózgów z beneficjentami, z wykorzystaniem dużych arkuszy białego papieru i kolorowych markerów:

Kim chciałeś/chciałaś być, kiedy byłeś/byłaś dzieckiem/dorosłym?

3.3. Ćwiczenie 3

Bezpłatna burza mózgów z beneficjentami:

Co uczyniłoby Cię szczęśliwym i jakie są, według Ciebie, główne ograniczenia, które uniemożliwiają Ci ich osiągnięcie?

3.4. Ćwiczenie 4

W tym ostatnim ćwiczeniu każdy z uczestników opisze innego członka grupy (lub drugiego partnera w parze) i opowie o jego mocnych i słabych stronach, marzeniach i problemach.

4. DALSZĄ LEKTURĄ I DALSZY ROZWÓJ

- https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf
- <https://walidacja.ibe.edu.pl/metody/en/>
- <http://self-e.lpf.lt/youth-workers-module3.html?lang=en>
- <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>
- <https://www.cedefop.europa.eu/ro/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>
- <https://europa.eu/europass/en/about-europass>
- <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Quality-Assurance-Reference-Framework/Overview>
- https://www.cedefop.europa.eu/files/9139_en.pdf
- <https://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/use-the-integrated-qualifications-system-iqs/validation/?lang=en>
- <https://www.polnews.uk/index.php/czytelnia/454-kursy-nvq.html>
- <https://www.vocationaltraining.org.uk/nvq-overview>
- Shih-Yeh Chen i Shiang-Yao Liu, *Developing Students' Action Competence for a Sustainable Future: Przegląd badań edukacyjnych*, 13 lutego 2020 r.
- [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)



5. TESTY WERYFIKUJĄCE WZROST WIEDZY

Jest to test, który trenerzy mogą wykorzystać do określenia poziomu klasy. To ćwiczenie nie zawiera prawidłowych odpowiedzi, ale ma pomóc trenerowi ocenić początkowy i końcowy punkt widzenia uczestników w odniesieniu do ich poczucia inicjatywy, motywacji, pewności siebie, przed i po kursie.

Test może być przeprowadzony przez trenera jako test, a następnie zaproponowany klasie jako grupie lub do wykonania w parach.

5.1. Ocena wstępna

1. Jak oceniasz siebie pod względem **poczucia inicjatywy**? To znaczy: czy podejmujesz decyzje dotyczące swojego życia samodzielnie, czy wolisz mieć przewodnika: przyjaciela lub krewnego, który doradzi Ci, jakiego wyboru najlepiej dokonać?
 - a. Jestem niezależny w swoich decyzjach i większość decyzji podejmuję samodzielnie
 - b. Lubię podejmować decyzje samodzielnie, ale wolę najpierw wysłuchać sugestii innych
 - c. To zależy: czasami sama podejmuję decyzję, ale czasami słucham rad innych ludzi
 - d. Przeważnie słucham rad innych ludzi i nie sądzę, abym był niezależny w swoich decyzjach.
 - e. Inne (proszę opisać) _____

2. Proszę opisać moment w swoim życiu, w którym musiał/a Pan/i podjąć **ważną decyzję** dotyczącą istotnego wyboru:

3. Czy wolisz płatną pracę jako pracownik, która daje Ci pewien poziom bezpieczeństwa, czy wolisz pracę niezależną, która daje Ci swobodę pracy na własną rękę?
 - a. Pracownik
 - b. Praca niezależna

4. Czy masz wymarzoną pracę lub projekt, który zawsze myślałeś, że chciałbyś zrealizować?
 - a. Nie
 - b. Tak. Proszę opis _____

5. Jak się czujesz, gdy myślisz o swoich marzeniach lub projektach?
 - a. Myślę, że nie da się ich zrealizować, nie wiem jak zacząć i co robić. W zasadzie nie sądzę, że jestem w stanie je zrealizować.
 - b. Myślę, że jest to bardzo trudne i bardzo trudno jest je urzeczywistnić, ale gdybym miał możliwość uzyskania pomocy, może spróbowałbym
 - c. Dziś jest kilka możliwości, aby dowiedzieć się, jak zrealizować projekt, ale nigdy nie próbowałem
 - d. Mam marzenie/projekt i mam już kilka pomysłów, jak go zrealizować, ale nigdy nie zacząłem
 - e. Mam marzenie/projekt, mam już kilka pomysłów jak je zrealizować i podjąłem już pewne kroki, aby je zrealizować

6. Czy możesz opisać sytuację w swoim życiu, kiedy podjąłeś **ryzyko** związane z ważną decyzją? Na przykład, aby dokonać w swoim życiu zmiany dotyczącej pracy lub związku.



- a. Nie
 - b. Tak. Proszę to opisać _____

7. Jak się czujesz, kiedy musisz podjąć **decyzję o ważnych zmianach** w swoim życiu, na przykład o nowej pracy lub nowym związku?
- a. Jest to dla mnie bardzo trudne, zdaję sobie sprawę, że nienawidzę się zmieniać.
 - b. Akceptuję zmiany tylko wtedy, gdy naprawdę muszę
 - c. Nie spieszę się, ale w końcu dokonuję wyborów, które obejmują zmiany
 - d. Lubię nowości i podejmować ryzyko, jeśli uważam, że warto.
 - e. Inne (proszę opisać) _____
8. Jeśli chodzi o poziom **motywacji**, z którym z poniższych stwierdzeń zgadzasz się najbardziej?
- a. Zwykle jestem bardzo zmotywowany i to pomaga mi się zorganizować i osiągnąć moje cele.
 - b. Nie jest łatwo realizować swoje cele i plany, bo jest wiele problemów i przeszkód, ale w końcu przez nie przechodzę i częściowo osiągam swoje cele.
 - c. Chciałbym osiągać swoje cele, ale zazwyczaj mi się to nie udaje z powodu wielu problemów, które napotykam
 - d. Zawsze jest mi zbyt trudno osiągnąć swoje cele, więc często nawet nie próbuję tego robić.
 - e. Inne (proszę opisać) _____

5.2. Ocena końcowa

1. Jak oceniasz siebie pod względem **poczucia inicjatywy**, po wzięciu udziału w tym kursie? To znaczy: jak teraz oceniasz swoją drogę do podejmowania ważnych decyzji w swoim życiu?
- a. Jestem bardziej niż wcześniej świadomy, że lubię podejmować decyzje samodzielnie
 - b. Nadal lubię podejmować decyzje samodzielnie, najpierw akceptując sugestie innych.
 - c. Nadal czuję, że nie zawsze jestem pewna swoich decyzji, więc myślę, że nadal polegam na radach innych ludzi
 - d. Nadal czuję, że polegam na radach moich przyjaciół i krewnych, ponieważ nie ufam tak bardzo moim samodzielnym decyzjom
 - e. Jeśli zmieniłaś/eś zdanie, proszę opisz jak to się stało

2. Jeśli pomyślisz jeszcze raz o ważnej decyzji, którą opisałeś na początku kursu, jak widzisz ją teraz, po wzięciu udziału w tym szkoleniu?

3. Czy wolisz płatną pracę jako pracownik, która daje Ci pewien stopień stabilności, czy wolisz pracę niezależną, która daje Ci swobodę pracy na własną rękę?
- a. Pracownik
 - b. Praca niezależna
4. Masz wymarzoną pracę lub projekt, który chciałbyś zrealizować?
- a. Nie



- b. Tak. Proszę opisać _____

5. Jak się czujesz, gdy myślisz o swoich marzeniach lub projektach?
- Myślę, że nie da się ich zrealizować, nie wiem jak zacząć i co robić. W zasadzie nie sądzę, że jestem w stanie je zrealizować.
 - Myślę, że jest to bardzo trudne i bardzo trudno jest je urzeczywistnić, ale gdybym miał możliwość uzyskania pomocy, może spróbowałbym
 - Dzisiaj jest kilka możliwości, aby dowiedzieć się, jak zrealizować projekt, ale nigdy nie próbowałem
 - Mam marzenie/projekt i mam już kilka pomysłów, jak go zrealizować, ale nigdy nie zacząłem
 - Mam marzenie/projekt, mam już kilka pomysłów jak je zrealizować i podjąłem już pewne kroki, aby je zrealizować
6. Jeśli pomyślisz ponownie o sytuacji w swoim życiu, kiedy podjąłeś ryzyko związane z ważną decyzją (podjęciem zmiany w swoim życiu dotyczącej pracy lub związku), czy widzisz ją inaczej niż na początku kursu? Jeśli tak, to jak? (proszę opisać)
- Nie
 - Tak _____
7. Jak się czujesz, kiedy musisz podjąć decyzję o ważnych zmianach w swoim życiu, na przykład o nowej możliwości w pracy lub w związku?
- Jest to dla mnie bardzo trudne, zdaję sobie sprawę, że nienawidzę się zmieniać.
 - Akceptuję zmiany tylko wtedy, gdy jest to naprawdę konieczne
 - Nie spieszę się, ale w końcu dokonuję wyborów, które obejmują zmiany
 - Lubię nowości i podejmować ryzyko, jeśli uważam, że warto.
8. Jeśli chodzi o poziom motywacji, z którym z poniższych stwierdzeń zgadzasz się najbardziej?
- Zwykle jestem bardzo zmotywowany i to pomaga mi się zorganizować i osiągnąć moje cele.
 - Nie jest łatwo realizować swoje cele i plany, bo jest wiele problemów i przeszkód, ale w końcu przez nie przechodzę i częściowo osiągam swoje cele.
 - Chciałbym osiągać swoje cele, ale zazwyczaj mi się to nie udaje z powodu wielu problemów, które napotykam
 - Zawsze jest mi zbyt trudno osiągnąć swoje cele, więc często nawet nie próbuję tego robić.
 - Inne _____
9. Proszę powiedz nam, czy uważasz, że ten kurs miał na Ciebie wpływ, a jeśli tak, to jaki.
- _____
- _____

10. Czy teraz zmienisz coś w swoim życiu? Jakie są Twoje plany na przyszłość?
- _____
- _____

