

FEM CON

Empowering
Women in
Construction



Twój przewodnik po

WZMACNIANIU POZYCJI KOBIET W BUDOWNICTWIE

www.femalesinconstruction.eu

FEMCON Open
Educational Resources ©
2024 by FEMCON
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

FEM CON

Empowering
Women in
Construction



Poradnik pedagogiczny i karta pracy

MODUŁ 2

DOBRA PRACA W BUDOWNICTWIE

www.femalesinconstruction.eu

FEMCON Open
Educational Resources ©
2024 by FEMCON
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Spis treści

- 01 FEMCON Otwarte zasoby edukacyjne
- 02 Wprowadzenie do modułu
- 03 Informacje o module
- 04 Poradnik nauczyciela
- 05 Dodatkowe zasoby dla nauczycieli
- 06 Arkusze ćwiczeń



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

FEMCON Otwarte zasoby edukacyjne

Projekt FEMCON

FEMCON rozwija innowacyjne kształcenie i szkolenie zawodowe, które pomaga kobietom pracującym w branży budowlanej lub rozważającym karierę w branży budowlanej w uzyskaniu awansu na znaczące stanowiska w branży.

Czyniąc to, FEMCON ma na celu zwiększenie atrakcyjności branży, co doprowadzi do tego, że większa liczba kobiet wybierze ten sektor.

Długoterminowym celem FEMCON jest wywarcie wpływu na kobiety pracujące w branży budowlanej w całej Europie, aby uświadomiły sobie swoje prawa do równego traktowania w branży i wykorzystały swoje umiejętności do rozwoju kariery zawodowej, tworząc w ten sposób warunki do pozytywnej zmiany, poprawiając perspektywę branży i jakość życia kobiet.

Otwarte zasoby edukacyjne

Otwarte zasoby edukacyjne FEMCON (OER) mają na celu wyposażenie trenerów kształcenia zawodowego w specjalistyczne treści edukacyjne dla kobiet pracujących lub zainteresowanych karierą w budownictwie, aby pomóc im w rozwoju kariery i rozwoju pozycji kobiet w tej branży.

Zasoby są ukierunkowane na potrzeby kobiet w branży, ale przekazywane są im za pośrednictwem organizacji kształcenia zawodowego i szerszych grup dostawców usług edukacyjnych w całej Europie w formie materiałów dostępnych online.

Materiały obejmują zagadnienia branżowe, zwracając uwagę na potrzeby i warunki wejścia do tego sektora, rolę kobiet w budownictwie, możliwości rozwoju kariery, komunikację i asertywność, a także zrozumienie nowych rozwiązań technologicznych i trendów w budownictwie oraz możliwości rozwoju innowacyjnych przedsiębiorstw w oparciu o zdobytą wiedzę i doświadczenie.

POTRÓJNE „I”

Koncepcja kursu opiera się na idei POTRÓJNEGO „I”, co oznacza, że materiały mają na celu:

INSPIRE – INSPIROWAĆ kobiety do pracy w budownictwie, a firmy do zatrudniania kobiet,

IMPROVE – POPRAWIĆ umiejętności zawodowe, menedżerskie i miękkie,

INNOVATE - WPROWADZAĆ INNOWACJE w ramach możliwości pracy i w branży budowlanej.

Każdy moduł został zaprojektowany tak, aby inspirować kobiety do podejmowania nowych wyzwań w branży budowlanej, doskonalenia umiejętności osobistych i myślenia o karierze w branży budowlanej oraz kształtowania innowacyjnej postawy do rozpoczęcia pracy i rozwoju kariery w branży budowlanej.

Celem kursu jest także zainspirowanie właścicieli firm do myślenia o tym, w jaki sposób kobiety mogą lepiej angażować się w branżę i przyczynić się do jej rozwoju.

Struktura kursu

Kurs obejmuje takie tematy jak nowe wyzwania w budownictwie, problemy zarządzania projektami budowlanymi oraz umiejętności miękkie potrzebne do efektywnej pracy w budownictwie.

W szczególności dostępnych jest 5 modułów:

MODUŁ 1: Stereotypy wpływające na kobiety w budownictwie

MODUŁ 2: Praca w branży budowlanej

MODUŁ 3: Asertywność i komunikacja w miejscu pracy

MODUŁ 4: Przyszłość budownictwa

MODUŁ 5: Przełomowy biznes (innowacje)

Jak go użyć

Zasoby są przeznaczone głównie do nauczania w klasie, aby ułatwić sesje szkoleniowe w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Można je jednak traktować elastycznie, tak aby można je było stosować we własnym tempie lub dostosować do potrzeb konkretnych programów szkoleniowych.

Wprowadzenie do modułu

Dlaczego?

Łatwo przeoczyć umiejętności, które można wykorzystać, aby dobrze pracować na każdym stanowisku. Umiejętności empatii, pracy zespołowej, przywództwa, negocjacji i prezentacji są niezbędne dla rozwoju każdej firmy. Dlatego właśnie ten moduł omawia podstawy:

- Planowania rozwoju osobistego i zawodowego
- Refleksyjnego uczenia się
- Podstawowych umiejętności potrzebnych do osiągnięcia sukcesu
- Ram wsparcia
- Networkingu

Cele kształcenia

Pod koniec tego modułu uczniowie będą potrafili:

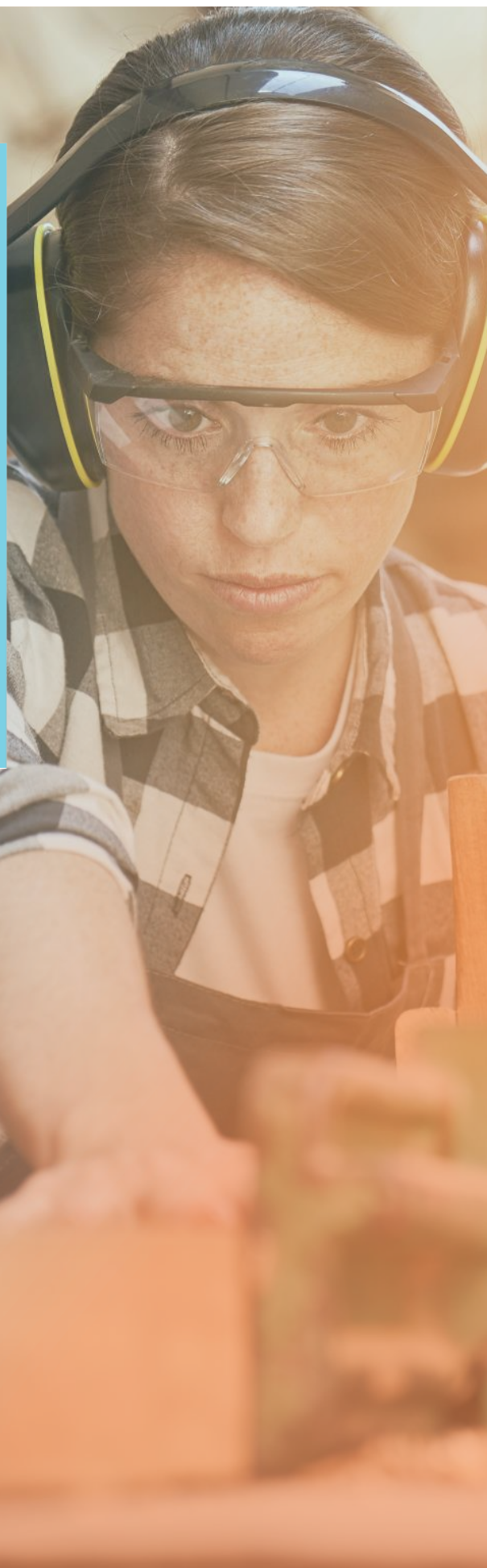
- Zastanawiać się nad własnym rozwojem osobistym i zawodowym.
- Identyfikować potrzeby rozwojowe i wprowadzać plan działania mający na celu zaspokojenie tych potrzeb.
- Integrować ocenę potrzeb szkoleniowych z planami rozwoju osobistego
- Pielęgnować dynamikę grupy poprzez skuteczne działania związane z uczeniem się w zespole.
- Wymienić kluczowe umiejętności wymagane do dobrej pracy na budowie
- Ocenic lepiej kwestie coachingu i mentoringu
- Wykorzystać swoją sieć, aby osiągnąć swoje cele strategiczne.



“

***Co dobrego jest w idei, jeśli
pozostaje idea? Próbuj.
Eksperymentuj. Ponoś
porażki. Spróbuj ponownie.
Zmieniaj świat.”***

Simon Sinek



03

Informacje o module

Czas trwania modułu

Łącznie: 4 godziny

- Wprowadzenie teoretyczne : 2 godziny
- Wspólne uczenie się, warsztaty: 1,5 godziny
- Dyskusja: 0,5 godziny

Tryb nauki

Uczenie w grupie (grupy warsztatowe)
Dla kobiet lub grup mieszanych

Metody pedagogiczne

Metody uczenia się: Akwarium, autorefleksja

Ocena i informacja zwrotna: refleksja, *peers sounding board*

Technologie: -

Zasoby modułu

Prezentacja PowerPoint do stosowania w klasie

Arkusze ćwiczeń dotyczące refleksji

Kobiety w branży mogą stworzyć solidny fundament dla osób zainteresowanych karierą w budownictwie.



04 Poradnik dla nauczyciela

Cel

Celem tego modułu jest zaangażowanie uczniów w:

- znalezienie płynnej ścieżki do dobrej pracy w budownictwie;
- budowanie relacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi
- wykorzystywanie swojej sieci do osiągnięcia celów zawodowych.

W sektorze zdominowanym przez mężczyzn ważne jest, aby kobiety posiadały wiedzę, świadomość i podejście pozwalające śmiało tworzyć, wyobrażać sobie i kwestionować istniejące wzorce pracy i zachowania.

Moduł jest skonfigurowany w taki sposób, aby użytkownicy mogli stworzyć własny plan rozwoju osobistego i zawodowego, który pozwoli im osiągnąć własne cele zawodowe i zbudować ścieżkę prowadzącą do sukcesu.

Moduł oferuje wgląd w podstawowe umiejętności potrzebne do osiągnięcia sukcesu w każdej organizacji.

Wyjaśnienie metod pedagogicznych

W tym module przedstawione zostaną następujące metody pedagogiczne:

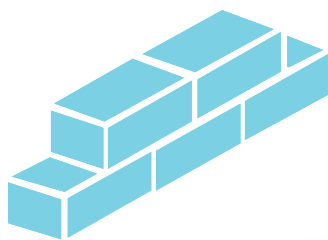
- **Autorefleksja:** uczniowie samodzielnie zastanawiają się nad poruszonymi kwestiami w oparciu o pytania przewodnie lub dostarczone kwestionariusze diagnostyczne.
- **Akwarium:** Umożliwia całej grupie udział w rozmowie na dany temat.
- **Peers sounding board:** uczniowie dzielą się swoimi refleksjami i spostrzeżeniami, aby otrzymać konstruktywną informację zwrotną od swoich rówieśników; trener może być aktywnym członkiem grupy lub pełnić jedynie funkcję moderatora.

Kobiety w branży mogą stworzyć solidny fundament dla osób zainteresowanych karierą w budownictwie.



Schemat szkolenia

1. Udostępniamy film wprowadzający, który ma zainspirować zajęcia na temat kobiet w branży.
2. W oparciu o materiały PPT trener wprowadza koncepcję dobrej pracy w budownictwie i ramy teoretyczne stanowiące podstawę modułu.
3. Trener zaprasza uczniów do wypełnienia Arkusza ćwiczeń **2.1 Arkusz „Badanie mojego pracodawcy”**.
4. Uczniowie otrzymują informacje i narzędzia dotyczące **dobrej pracy w budownictwie**. Całość składa się z pięciu części
 - **Przygotowanie pracy**
 - **Dobra praca dla Ciebie**
 - **Szkolenie**
 - **Wsparcie**
 - **Networking**
5. W każdej części znajdują się ćwiczenia do wykonania, które angażują uczniów do głębszego przemyślenia tematu.
6. Uczestnicy zajęć korzystają z kart pracy zawierających instrukcje dotyczące danego ćwiczenia. Niektóre zajęcia mają charakter indywidualny, inne obejmują układanie puzzli, akwarium i zajęcia grupowe.
7. Zachęcamy uczniów do korzystania z mediów społecznościowych (szczególnie tych związanych z budownictwem).
8. Dobra praca dla Ciebie - uczniowie są proszeni o wypełnienie kwestionariusza dotyczącego stylu uczenia się. Skorzystajcie z arkusza ćwiczeń 2.2.
9. W części szkoleniowej uczniowie wykonują ćwiczenia w akwarium, które stanowią wyzwanie dla ich umiejętności aktywnego słuchania. Przedstawia się im temat dyskusji i dzieli się na grupę wewnętrzną, która omawia ten temat, oraz grupę zewnętrzną, która aktywnie słucha i obserwuje. Muszą wyrazić opinię na temat swoich doświadczeń indywidualnie i zbiorowo.
10. W sekcji wsparcia uczniowie otrzymują informacje na temat mentoringu i coachingu. Uczniowie podzieleni są na grupy w celu omówienia
 - kluczowych umiejętności wymaganych w coachingu
 - wiedzy potrzebnej do coachingu
 - nastawienia wymaganego w coachinguDo każdego tematu przypisany jest jeden członek, każdy uczeń poznaje ten temat i przekazuje go grupie.
11. W części 5, Networking, wykorzystywana jest szybka sesja networkingowa z krótkimi pytaniami, aby zaangażować uczniów w tworzenie sieci kontaktów. Za pomocą kluczowych pytań mogą odkryć podobieństwa i różnice oraz to, jak ważne jest poznanie ludzi w klasie. Jest to aktywne ćwiczenie edukacyjne.



INTERAKTYWNIEM I INNOWACYJNIE

- Materiały szkoleniowe opracowywane są w programie PowerPoint. Można je dostosować do konkretnych potrzeb szkoleniowych, ponieważ są edytowalne.
- Filmy i artykuły zewnętrzne służą do wyjaśnienia niektórych sekcji treści szkolenia i przedstawienia studiów przypadków do dyskusji
- Ćwiczenia zachęcają do nauki zarówno w grupie, jak i indywidualnie oraz nadają praktyczny ton całemu kontekstowi
- Zajęcia zachęcają uczniów do zapoznania się z określonymi treściami, takimi jak artykuły, podcasty, książki i inne
- Studia przypadków pomagają ożywić tematy
- Wszystko to może zostać zastąpione przez edukatorów odpowiednimi, dostosowanymi geograficznie przykładami, które najlepiej odpowiadają potrzebom określonej grupy docelowej, co czyni te zasoby wysoce uniwersalnymi.

05

Dodatkowe zasoby dla nauczycieli

Mentoring

Baugh, S. G., & Fagenson-Eland, E. A. (in press). Formal mentoring programs: A “poor cousin” to informal relationships? In B. R. Ragsin & K. E. Kram (Eds.), *Handbook of mentoring: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Chao, G. T. (in press). Mentoring and organizational socialization: Networks for work adjustment. In B. R. Ragsin & K. E. Kram (Eds.), *Handbook of mentoring: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Chao, G. T., Walz, P. M., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology*, 45, 619–636.

Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16, 396–409.

Higgins, M. C., Chandler, D. E., & Kram, K. E. (in press). Relational engagement and development networks. In B. R. Ragsin & K. E. Kram (Eds.), *Handbook of mentoring: Theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Johnson, W. B., & Huwe, J. M. (2003). *Getting mentored in graduate school*. Washington, DC: American Psychological Association.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Company.

Ragsin, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43, 1177–1194.

Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Counseling Psychology*, 2, 95–103.

Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 39–124.

Young, A. M., Cady, S., & Foxon, M. J. (2006). Demystifying gender differences in mentoring: Theoretical perspectives and challenges for future research on gender and mentoring. *Human Resource Development Review*, 5, 148–176

Coaching

Coaching – What Really Works – Jenny Rogers, 2021. *Excellence in Coaching* by Jonathan Passmore – 4th edition, 2021. *Coaching for Performance* by Sir John Whitmore. 5th edition, 2017. *Coaching & Mentoring* by Parsloe & Leedham, 2016. *The Solutions Focus – Making Coaching and Change Simple*. Paul Z Jackson & Mark McKergow (2007).

[The 10 Most Powerful Coaching Questions \(Infographic\) | The Launchpad - The Coaching Tools Company Blog](#)



05

Dodatkowe zasoby dla nauczycieli

Marianne Dainton, Elaine D. Zelle 2005, Applying communication theory for professional life, SAGE Publications Thousand Oaks, Calif. [ISBN: 0-7619-2914-2]

Fournies, Ferdinand., F. 2000, Coaching for improved work, Revised Ed., McGraw Hill

Fisher, R., Ury, W, Patton, B. 1991, Getting to Yes – Negotiating an agreement without giving in, Random House Books

McClave, H. 2008, Communication for Business, Gill & Macmillan [ISBN: 9780717144556]

Bolton, G 2005, Reflective Practice: Writing and Professional Development, Sage, London

Em Griffin, Looseleaf for A First Look at Communication Theory, McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages [ISBN: 0077527461]

Dominic A. Infante, Andrew S. Rancer, Deanna F. Womack, Building Communication Theory, Waveland Press [ISBN: 1577662709]

Sky Marsen 2007, Professional writing, Basingstoke; Palgrave Macmillan, 2007. [ISBN: 0230542980]

Warren A 1997, The Great Connection, The Catalyst Group

Quinn, F. 2006, Crowning the Customer, O'Brien Dublin [ISBN: 9781847174505]

Suzanne Twomey 2007, Customer Service in Ireland, 3rd Ed , Gill & Macmillan Ltd [ISBN: 9780717152605]

Hill-Wilson, M. and Blunt, C 2013, Delivering Effective Social Customer Service: How to Redefine the Way You Manage Customer Experience and Your Corporate Reputation.

Jobber and Lancaster 2015, Selling and Sales Management, 9 Ed. Ed., Pearson

Diana Woodburn, Malcolm McDonald 2012, Key Account Management, 3 Ed. Ed., Wiley [ISBN: 9780470974155]



<https://www.themuse.com/advice/the-ultimate-interview-guide-30-prep-tips-for-job-interview-success>

<https://ie.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/is-a-cv-a-cover-letter>

<https://resources.workable.com/hr-terms/what-are-soft-skills>

[The APA's Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct](#)

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/peer-to-peer-learning>

<https://hbr.org/2015/01/get-the-boss-to-buy-in>

[Coaching Defined - Association for Coaching](#)

<https://www.forbes.com/sites/biancamillero/2019/03/20/why-networking-should-be-at-the-core-of-your-career/?sh=611075b71300>

<https://www.forbes.com/sites/theyec/2014/07/28/how-to-network-the-right-way-eight-tips/?sh=6b2679f06d47>



06 Arkusze ćwiczeń



Zajęcia indywidualne

Arkusz 2.1. Badanie mojego pracodawcy

Część 1

Część 2

Arkusz 2.2. Kwestionariusz stylów uczenia się

Zajęcia grupowe

Arkusz 2.3. Akwarium – aktywne słuchanie

Arkusz 2.4. Dzielenie się wiedzą – Coaching

Arkusz 2.5. Networking – Sesja szybkich pytań





Arkusz 2.1. Badanie mojego pracodawcy – część 1

Ważne jest, abyś pracował w firmie, do której czujesz, że przynależysz. Aby to osiągnąć, konieczne jest zrozumienie misji, wizji i wartości firmy i upewnienie się, czy są zgodne z Twoimi. Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania.

Nazwa firmy

Strona internetowa firmy

Jaki produkt/usługę firma dostarcza?

Jaka jest misja firmy?

Kto jest szefem firmy? Co wiesz o nim/o niej?

Jaka jest kultura korporacyjna firmy?



Arkusz 2.1. Badanie mojego pracodawcy – część 2

Ważne jest, abyś pracował w firmie, do której czujesz, że przynależysz. Aby to osiągnąć, konieczne jest zrozumienie misji, wizji i wartości firmy i upewnienie się, czy są zgodne z Twoimi. Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania.

Gdzie mieści się firma?

Ile lokalizacji ma firma?

Jaka jest reputacja firmy?

Jakie są plany firmy na przyszłość?

Jakie są silne strony, słabe strony i wyzwania stojące przed firmą?

Dlaczego jesteś zainteresowany/-a pracą dla tej firmy?



Arkusz 2.2. Kwestionariusz stylów uczenia się

Kwestionariusz nie ma ograniczeń czasowych. Prawdopodobnie zajmie Ci to 10-15 minut. Dokładność wyników zależy od tego, jak uczciwy potrafisz być. Nie ma dobrych i złych odpowiedzi. Jeśli bardziej się zgadzasz niż nie zgadzasz z danym stwierdzeniem, zaznacz je. Jeśli nie zgadzasz się bardziej niż się zgadzasz, postaw obok tego krzyżyk. Pamiętaj, aby zaznaczyć każdy element haczykiem lub krzyżykiem. Po wypełnieniu kwestionariusza kontynuuj to zadanie, odpowiadając na poniższe punkty.

- 1. Mam silne przekonania na temat tego, co jest dobre, a co złe.
- 2. Często działam, nie biorąc pod uwagę możliwych konsekwencji.
- 3. Zwykle rozwiązuję problemy metodą krok po kroku.
- 4. Uważam, że formalne procedury i zasady ograniczają ludzi.
- 5. Mam reputację osoby, która mówi, co myśli, w sposób prosty i bezpośredni.
- 6. Często stwierdzam, że działania oparte na uczuciach są równie rozsądne, jak te oparte na dokładnym przemyśleniu i analizie.
- 7. . Lubię taką pracę, w której mam czas na dokładne przygotowanie i realizację.
- 8. Regularnie wypytuję ludzi o ich podstawowe założenia.
- 9. Najważniejsze jest to, czy coś sprawdza się w praktyce.
- 10. Aktywnie poszukuję nowych doświadczeń.
- 11. Kiedy słyszę o nowym pomysle lub podejściu, natychmiast zaczynam zastanawiać się, jak zastosować go w praktyce.
- 12. Zależy mi na samodyscyplinie, np. przestrzeganiu diety, regularnych ćwiczeniach, trzymaniu się ustalonych harmonogramów itp.
- 13. Jestem dumny z tego, że wykonuję solidną pracę.
- 14. Najlepiej dogaduję się z ludźmi logicznymi i analitycznymi, gorzej z ludźmi spontanicznymi, „irracjonalnymi”.
- 15. Dbam o interpretację dostępnych mi danych i unikam wyciągania pochopnych wniosków.
- 16. Lubię podejmować decyzję ostrożnie, po rozważeniu wielu alternatyw.
- 17. Bardziej interesują mnie nowatorskie, niezwykle pomysły niż praktyczne.
- 18. Nie lubię rzeczy chaotycznych i wolę układać je w spójny wzór.
- 19. Akceptuję i trzymam się ustalonych procedur i zasad, o ile uważam je za skuteczny sposób wykonania pracy.
- 20. Lubię odnosić swoje działania do ogólnej zasady.
- 21. W dyskusjach lubię od razu przechodzić do sedna.
- 22. Mam tendencję do utrzymywania odległych, raczej formalnych relacji z ludźmi w pracy.
- 23. Podoba mi się wyzwanie, jakim jest zmierzenie się z czymś nowym i innym.
- 24. Lubię ludzi kochających zabawę i spontanicznych.



Arkusz 2.2. Kwestionariusz stylów uczenia się

- 25. Zanim dojdę do wniosku, zwracam uwagę na szczegóły.
- 26. Trudno mi tworzyć pomysły pod wpływem impulsu.
- 27. Uważam, że należy natychmiast przejść do sedna.
- 28. Staram się nie wyciągać pochopnych wniosków.
- 29. Wolę mieć jak najwięcej źródeł informacji – im więcej danych do przemyślenia, tym lepiej.
- 30. Nonszalanecy ludzie, którzy nie traktują wszystkiego wystarczająco poważnie, zwykle mnie irytują.
- 31. Słucham punktu widzenia innych ludzi, zanim przedstawię swój własny.
- 32. Zwykle otwarcie mówię o tym, jak się czuję.
- 33. W dyskusjach lubię obserwować manewry innych uczestników.
- 34. Wolę reagować na wydarzenia spontanicznie i elastycznie, niż planować wszystko z wyprzedzeniem.
- 35. Zwykle interesują mnie techniki takie jak analiza sieci, schematy blokowe, programy rozgałęzień, planowanie awaryjne itp.
- 36. Martwi mnie, jeśli muszę się spieszyć, aby dotrzymać napiętego terminu.
- 37. Mam tendencję do oceniania ludzkich pomysłów na podstawie ich praktycznych zalet.
- 38. Cisi, troskliwi ludzie zwykle sprawiają, że czuję się nieswojo.
- 39. Często irytują mnie ludzie, którzy chcą się spieszyć.
- 40. Ważniejsze jest cieszenie się chwilą obecną niż myślenie o przeszłości lub przyszłości.
- 41. Uważam, że decyzje oparte na wnikliwej analizie wszystkich informacji są rozsądniejsze niż te oparte na intuicji.
- 42. Zwykle jestem perfekcjonistą.
- 43. Podczas dyskusji zazwyczaj zgłaszam wiele spontanicznych pomysłów.
- 44. Na spotkaniach przedstawiam praktyczne i realistyczne pomysły.
- 45. Najczęściej zasady są po to, aby je łamać.
- 46. Wolę zdystansować się od sytuacji i rozważyć wszystkie perspektywy.
- 47. Często widzę niekonsekwencje i słabości w argumentacjach innych osób.
- 48. W sumie więcej mówię niż słucham.
- 49. Często widzę lepsze, bardziej praktyczne sposoby załatwiania spraw.
- 50. Uważam, że pisemne raporty powinny być krótkie i na temat.
- 51. Uważam, że racjonalne, logiczne myślenie powinno zwyciężyć.
- 52. Raczej dyskutuję z ludźmi o konkretnych sprawach, niż angażuję się w dyskusję społeczną.
- 53. Lubię ludzi, którzy podchodzą do rzeczy realistycznie, a nie teoretycznie.
- 54. W dyskusjach niecierpliwie się nieistotnościami i dygresjami.



Arkusz 2.2. Kwestionariusz stylów uczenia się

- 55. Jeśli mam do napisania raport, zwykle przygotowuję wiele wersji roboczych, zanim zdecyduję się na wersję ostateczną.
- 56. Chętnie wypróbuję różne rozwiązania, aby sprawdzić, czy zdają egzamin w praktyce.
- 57. Zależy mi na uzyskaniu odpowiedzi w sposób logiczny.
- 58. Lubię być tym, który dużo mówi.
- 59. W dyskusjach często stwierdzam, że jestem realistą, trzymam ludzi na bieżąco i unikam dzikich spekulacji.
- 60. Lubię rozważać wiele alternatyw, zanim podejmę decyzję.
- 61. W dyskusjach z ludźmi często stwierdzam, że jestem najbardziej beznamiętny i obiektywny.
- 62. W dyskusjach chętniej trzymam się na uboczu, niż przejmuję przewodnictwo i mówię najwięcej.
- 63. Lubię móc powiązać bieżące działania z szerszą perspektywą.
- 64. Kiedy coś idzie nie tak, z radością wzruszam ramionami i „zrzucam to na doświadczenie”.
- 65. Mam tendencję do odrzucania dzikich, spontanicznych pomysłów jako niepraktycznych.
- 66. Najlepiej dokładnie się zastanowić przed podjęciem działań.
- 67. Ogólnie rzecz biorąc, raczej słucham niż mówię.
- 68. Zwykle jestem surowy w stosunku do osób, którym trudno jest przyjąć logiczne podejście.
- 69. W większości przypadków uważam, że cel uświęca środki.
- 70. Nie mam nic przeciwko ranieniu ludzkich uczuć, o ile praca zostanie wykonana.
- 71. Formalność posiadania określonych celów i planów wydaje mi się dławiąca.
- 72. Zwykle należę do osób, które ożywiają imprezę.
- 73. Robię wszystko, co jest wskazane, aby wykonać swoją pracę.
- 74. Szybko nudzi mnie metodyczna, szczegółowa praca.
- 75. Chętnie zgłębiam podstawowe założenia, zasady i teorie leżące u podstaw rzeczy i wydarzeń.
- 76. Zawsze ciekawi mnie, co myślą ludzie.
- 77. Lubię, gdy spotkania mają charakter metodyczny, trzymają się ustalonego porządku obrad itp.
- 78. Unikam tematów subiektywnych i niejednoznacznych.
- 79. Lubię dramat i emocje związane z sytuacją kryzysową.
- 80. Ludzie często uważają, że jestem niewrażliwy na ich uczucia.



Arkusz 2.2. Kwestionariusz stylów uczenia się

Punktacja

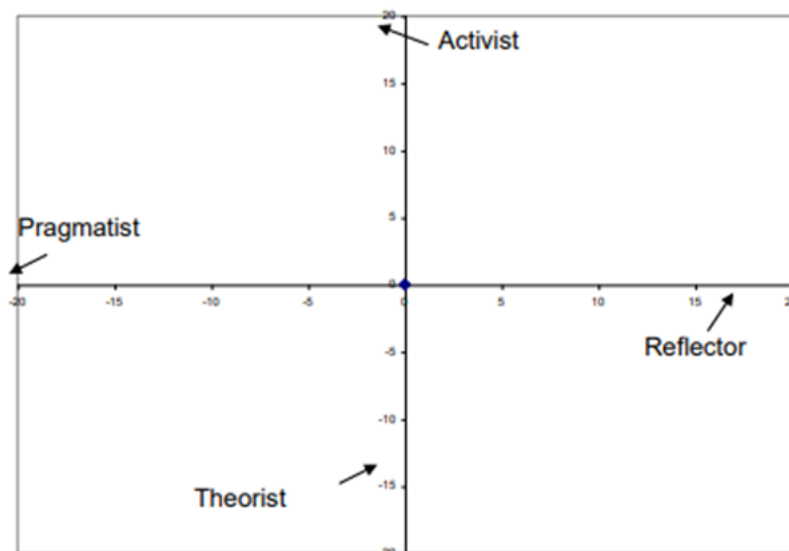
Zdobywasz punkt za każdą odpowiedź zaznaczoną pozytywnie. Nie ma żadnych punktów za odpowiedzi, z którymi się nie zgadzasz. Zakreśl pytania, które oceniłeś pozytywnie.

	2	7	1	5
	4	13	3	9
	6	15	8	11
	10	16	12	19
	17	25	14	21
	23	28	18	27
	24	29	20	35
	32	31	22	37
	34	33	26	44
	38	36	30	49
	40	39	42	50
	43	41	47	53
	45	46	51	54
	48	52	57	56
	58	55	61	59
	64	60	63	65
	66	62	68	69
	72	66	75	70
	74	67	77	73
	79	76	78	80
łącznie	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	Aktywista	Osoba refleksyjna	Teoretyk	Pragmatyk



Arkusz 2.2. Kwestionariusz stylów uczenia się

Narysuj punkty na ramionach krzyża poniżej.



Twoje wyniki mogą wskazywać, że masz określony styl uczenia się. Warto o tym pamiętać, podejmując się zadań. Czy podejście, które przyjąłeś, było najlepsze w danych okolicznościach? Czy przyjęcie innego stylu uczenia się poprawiłoby Twoje wyniki?

Pomocne może okazać się zapoznanie się z Charakterystyką czterech stylów uczenia się, która znajduje się poniżej. Powinno ci ono pomóc w wyjaśnieniu własnego preferowanego stylu(ów).

Honey, P. and Mumford, A. (1986b) Learning Styles Questionnaire, Peter Honey Publications Ltd

Arkusz 2.3. Akwarium – aktywne słuchanie

W wewnętrznym kręgu zasiadają uczestnicy akwarium. Będą aktywnie zaangażowani w rozmowę. Są wobec siebie odpowiedzialni za budowanie, słuchanie i łączenie. Muszą wypełnić arkusz odpowiedzialności jako dowód swojego aktywnego uczestnictwa. Do ich obserwacji wyznaczono osobę spoza ich kręgu.

Moderator siedzi z tyłu i pozwala im kontynuować bez żadnych wskazówek, chyba że jest to konieczne.

Zewnętrzny okrąg to obserwatorzy. Mają za zadanie obserwować jednego ucznia w akwarium. Są odpowiedzialni za zapisanie każdego punktu poruszonego w dyskusji przez partnera z akwarium wraz z przedstawionymi dowodami. Obserwator pełni jedynie rolę aktywnego słuchacza i nie może brać udziału w dyskusji.

Chociaż w tym ćwiczeniu wydaje się, że każdy uczeń jest odpowiedzialny tylko za określone części dyskusji, każdy musi zwracać uwagę na całą rozmowę. Na zakończenie zajęć wszyscy powinni ponownie przemyśleć temat i wyciągnąć własne wnioski na podstawie dowodów z całej dyskusji. Istnieje odpowiedzialność za pracę grupową i indywidualną.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY](#)

A photograph of several wooden blocks with letters and numbers on a wooden surface. The blocks are arranged in a way that suggests they are being used for a game or a learning activity. The letters are in a simple, sans-serif font, and the numbers are also in a simple font. The background is a warm, light brown wood grain.

Arkusz 2.4. Dzielenie się wiedzą - Coaching

Uczniowie podzieleni są na grupy w celu omówienia

Grupa 1: Kluczowe umiejętności wymagane w coachingu

Grupa 2: Wiedza potrzebna do coachingu

Grupa 3: Postawa wymagana w coachingu

Do każdego tematu przypisany jest jeden członek, każdy uczeń poznaje ten temat i przekazuje go grupie.

Arkusze 2.5. Networking – sesja szybkich pytań

Sesja szybkich pytań

Jest to szybka i łatwa w konfiguracji gra networkingowa. Po prostu poproś uczniów, aby znaleźli partnera (dowolną osobę w pokoju) i daj im 1 minutę na zadawanie pytań.

Aby to ułatwić, rozważ wyświetlenie przykładowych pytań na ekranie, na wypadek gdyby zabrakło im pomysłów. Ten rodzaj networkingu przebiega szybko, bez presji wymuszania rozmowy lub kontynuowania jej dłużej niż to konieczne.

W przypadku sesji szybkich pytań są to w zasadzie po prostu szybkie pytania i odpowiedzi. Gdy poświęcisz każdemu uczniowi wystarczająco dużo czasu na spotkanie z 10–15

osobami, daj im trochę czasu na odszukanie osób, o których chcą dowiedzieć się więcej.

Teraz, gdy grupa jest rozgrzana, a uczniowie mają lepsze pojęcie o tym, do kogo się zwrócić, poczują się znacznie pewniej.

Pytania mogą obejmować takie kwestie jak:

- Jak nazywa się twoje stanowisko?
- Dla jakiej firmy pracujesz?
- Jak opisałbyś to w jednym zdaniu?
- Czy uczestniczysz w tym po raz pierwszy?
- Z jakimi typami ludzi chcesz nawiązywać kontakty? Jaki jest Twój najważniejszy cel networkingowy?





Bądź kreatywny podczas swoich treningów! Dodaj nowe metody do swojego scenariusza szkoleniowego. Poniżej zaproponowano kilka przydatnych i interesujących przykładów.

Metody uczenia

Burza mózgów: Małe grupy uczniów krążą po sali, zatrzymując się na różnych „przystankach” na określony czas (zwykle 1-2 minuty). Na każdej stacji uczniowie wykorzystują swoją wcześniejszą wiedzę na dany temat lub ideę i dzielą się swoimi pomysłami ze swoją małą grupą. Każda grupa publikuje swoje pomysły na każdym stanowisku, aby wszystkie grupy mogły je przeczytać.

Test wstępny: Aby uruchomić dotychczasową wiedzę uczniów, można przeprowadzić dla nich test wstępny składający się z pytań związanych z nowymi treściami. Uczniowie proszeni są o wykonanie testu bez przygotowania. Test może zawierać jedno lub dwa pytania sprawdzające zrozumienie lub kilka pytań wielokrotnego wyboru.

Skoncentrowane swobodne pisanie: Skoncentrowane pisanie swobodne to pisanie na konkretny temat lub odpowiadanie pytanie, które zostało postawione. Oznacza to po prostu przelanie myśli na papier i zapisanie wszystkiego, co przyjdzie Ci do głowy. Jest to przydatne narzędzie do generowania pomysłów i odkrywania postaw.

Zrzut mózgów przed lekcją: ćwiczenia polegające na pisaniu w celu uczenia się można wykorzystać przed nauką, aby zachęcić uczniów do „rozgrzewki” poprzez przemyślenie tego, co wiedzą lub myślą, że wiedzą lub czują na temat nowego tematu.

Dyskusja w akwariu: Rozmowa w akwariu to forma dialogu, którą można wykorzystać podczas omawiania tematów w dużych grupach. Zaletą akwariu jest to, że pozwala całej grupie uczestniczyć w rozmowie. Do dyskusji może dołączyć kilka osób. Cztery do pięciu krzeseł ustawionych jest w wewnętrznym kręgu - to akwariu. Pozostałe krzeseła są ułożone w koncentryczne okręgi na zewnątrz akwariu. Do napełnienia akwariu wybiera się

kilku uczestników, reszta grupy siedzi na krzesłach na zewnątrz akwariu. W otwartym akwariu jedno krzesło pozostaje puste; każdy z widzów może w dowolnym momencie zająć puste krzesło i dołączyć do akwariu. W zamkniętym akwariu wszystkie krzeseła są zajęte. Moderator wprowadza temat i uczestnicy rozpoczynają dyskusję. Dyskusji przysłuchuje się publiczność znajdująca się poza akwariu.

Metody oceny i udzielanie informacji zwrotnej

Sesje *interview* - Mniejsze grupy uczestników o podobnych cechach wymieniają się doświadczeniami bez przewodnictwa moderatora

Sesje *superwizji* - Sesja grupowa po szkoleniu, podczas której (duża) grupa uczestników ma możliwość wymiany między sobą doświadczeń. Odbywa się to pod okiem moderatora posiadającego niezbędną wiedzę w tej dziedzinie.

Wspólna ocena - Zajęcia wymagające od uczniów oceny osiągnięć swoich rówieśników według obowiązujących kryteriów; mogą oferować konkretne sugestie dotyczące ulepszeń.

Współocena - Zarówno wykładowca, jak i studenci odgrywają rolę w procesie oceniania.

Technologie edukacyjne

Mobilne systemy reagowania - Aby aktywnie zaangażować wszystkie osoby w grupie podczas zajęć, możesz zadawać pytania za pomocą osobistych systemów odpowiedzi. Uczniowie mogą odpowiadać jednocześnie i indywidualnie cyfrowo (np. Mentymetr, Kahoot) lub analogowo.

Wiki - Narzędzie do współpracy, które umożliwia studentom współtworzenie i modyfikowanie jednej lub większej liczby stron materiałów związanych z kursem. Wiki to strona internetowa z otwartym systemem edycji.



Rób wszystko co
możesz, dopóki
nie będziesz
wiedzieć **lepiej.**

