

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 3 ASERTYWNOŚĆ I KOMUNIKACJA W MIEJSCU PRACY

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 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?

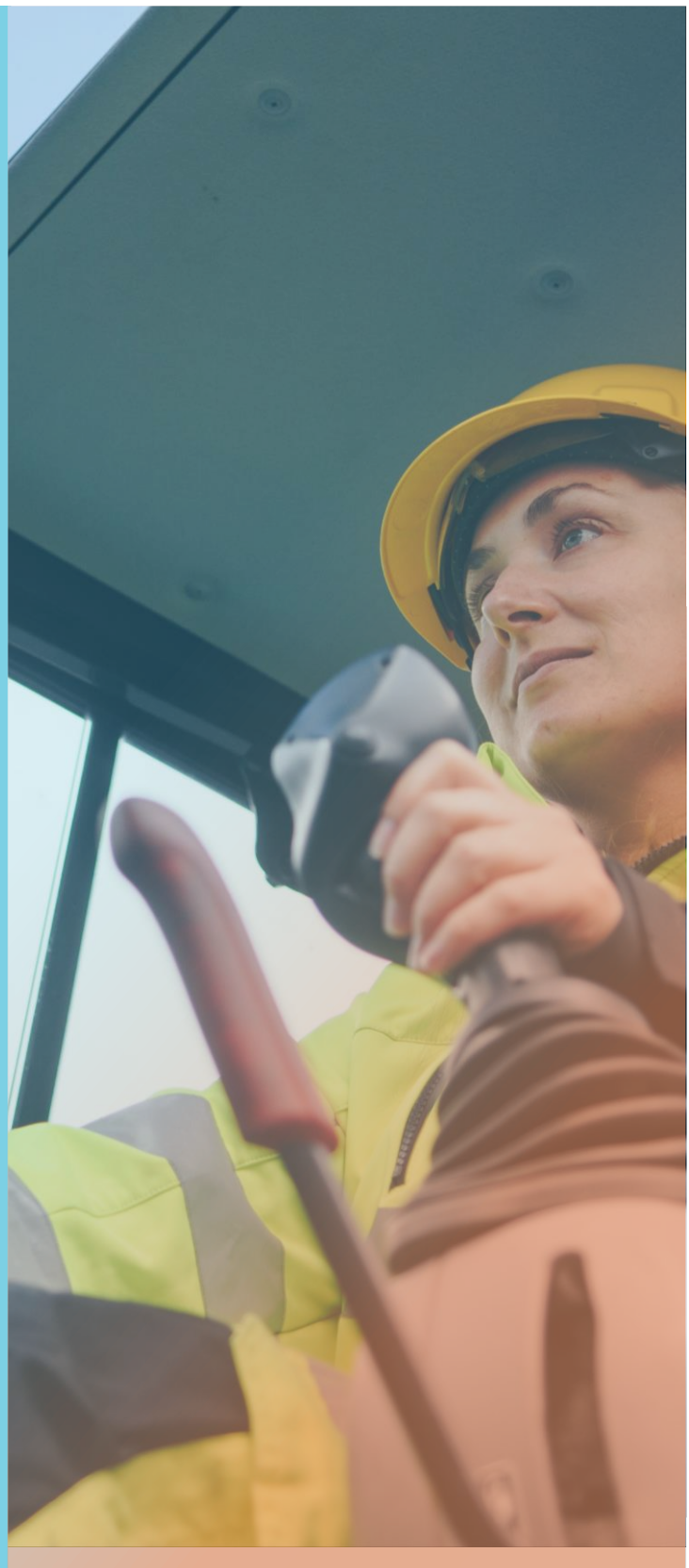
W zróżnicowanym i dynamicznym krajobrazie nowoczesnych miejsc pracy skuteczną komunikacją jest kamieniem węgielnym sukcesu. Asertywna komunikacja zapewnia równowagę między dialogiem pasywnym i agresywnym. Wyrażając swoje poglądy w sposób jasny, pewny i pełen szacunku, można uniknąć nieporozumień, ograniczyć konflikty w miejscu pracy i stworzyć pozytywne środowisko pracy. Stosowanie asertywności zapewnia:

- Jasne przekazywanie pomysłów i informacji zwrotnych
- Lepszą współpracę pomiędzy członkami zespołu
- Pełną szacunku wymianę poglądów, sprzyjającą włączeniu społecznemu
- Efektywne procesy decyzyjne
- Zapobieganie potencjalnym konfliktom i nieporozumieniom.

Cele kształcenia

Pod koniec tego modułu uczniowie będą potrafili:

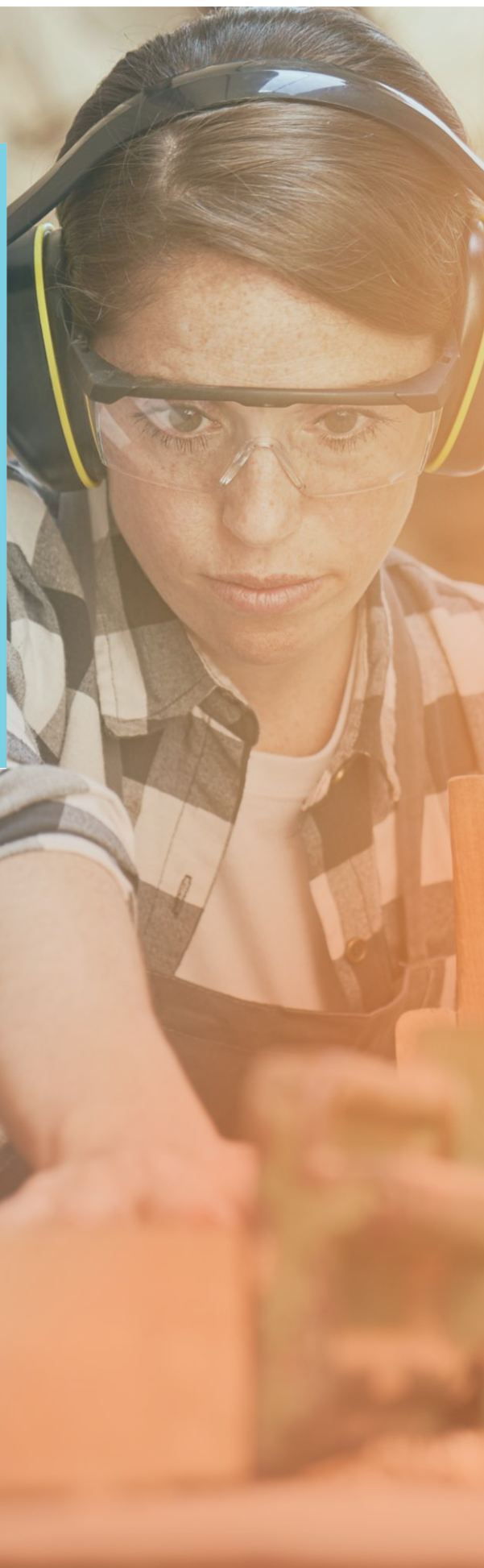
- Omówić powszechne stereotypy i wyzwania stojące przed kobietami w budownictwie
- Omówić pojęcie asertywnej komunikacji i jej znaczenie
- Rozróżnić pasywny, agresywny i asertywny styl komunikacji
- Stosować asertywną komunikację w różnych scenariuszach miejsca pracy



“

„Kobieta z głosem to silna kobieta. Poszukiwania tego głosu mogą być jednak niezwykle trudne”.

– Melinda Gates, współzałożycielka Fundacji Billa i Melindy Gatesów



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: Odgrywanie ról (wspólna nauka), autorefleksja

Ocena i informacja zwrotna: myślenie w parach

Technologie: filmy

Zasoby modułu

Prezentacja PowerPoint do stosowania w klasie

Dodatkowe zasoby wspierające

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



04 Poradnik nauczyciela

Cel

Moduł „Asertywność i komunikacja w miejscu pracy” ma na celu wsparcie kobiet w branży budowlanej poprzez wyposażenie ich w niezbędne umiejętności i wiedzę, aby mogły stać się asertywnymi i profesjonalnymi komunikatorami.

Moduł obejmuje takie tematy, jak radzenie sobie ze stereotypami, metody asertywnej komunikacji, znaczenie komunikacji dla rozwoju kariery i opracowywanie planu kariery.

Aby zapewnić wszechstronne zrozumienie wyzwań stojących przed kobietami w branży budowlanej ze względu na panujące stereotypy, w tym module zostaną przedstawione strategie zwalczania tych stereotypów w miejscu pracy, podkreślając znaczenie asertywnej komunikacji. Uczestnicy zostaną wyposażeni w jasną definicję asertywnej komunikacji, jej kluczowych cech i technik. W module zagłębimy się w różne style komunikacji i zaoferujemy praktyczne ćwiczenia rozwijające umiejętności asertywnej komunikacji w różnych scenariuszach. Pod koniec tego modułu uczestnicy zrozumieją kluczową rolę skutecznej komunikacji w rozwoju kariery w branży budowlanej.

Wyjaśnienie metod pedagogicznych

W tym module zostaną wykorzystane różne metody nauczania i uczenia się, aby zapewnić wciągające i wszechstronne doświadczenie edukacyjne:

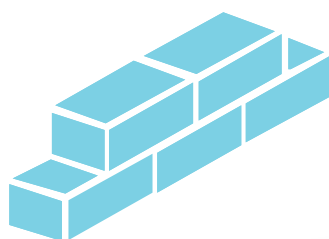
- **Myślenie w parach:** Jest to interaktywna metoda zachęcająca do indywidualnej refleksji i dzielenia się w grupie. Oto jak działa:
 - Na początku uczniowie mają czas na przemyślenie konkretnego pytania lub problemu.
 - Następnie łączą się w pary z innym uczniem, aby omówić swoje przemyślenia.
 - Na koniec każda para dzieli się swoimi spostrzeżeniami z większą grupą.
- **Odgrywanie ról:** Metoda ta pozwala uczestnikom wejść w czyjeś buty. Oto, co się dzieje:
 - Uczniowie otrzymują role oparte na rzeczywistych sytuacjach lub hipotetycznych scenariuszach.
 - Odgrywają te role, co pomaga im zrozumieć różne perspektywy i podejścia.
 - Po odgrywaniu ról zwykle następuje dyskusja mająca na celu przemyślenie tego, czego się nauczyliśmy.

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



Schemat szkolenia

1. Wykorzystując materiały PPT trener wprowadza pojęcie komunikacji asertywnej, odróżniając ją od komunikacji pasywnej, agresywnej i pasywno-agresywnej. Należy omówić także ramy teoretyczne potwierdzające znaczenie asertywności w środowisku zawodowym
2. Trener zaprasza uczniów do ukończenia **Arkusza 3.1. Analiza stylu komunikacji**. Dzięki temu uczniowie mogą zastanowić się nad swoimi obecnymi nawykami komunikacyjnymi.
3. Uczniowie otrzymują informacje i narzędzia dotyczące doskonalenia asertywnej komunikacji. Treść modułu jest podzielona na następujące tematy:
 - Zrozumienie asertywności
 - Bariery w asertywnej komunikacji
 - Techniki i strategie
4. W każdej sekcji znajdują się ćwiczenia, które prowokują uczniów do zgłębienia tematu. Zajęcia obejmują odgrywanie ról, dyskusje w grupach i zadania autorefleksyjne. Szczegółowe wytyczne znajdują się w arkuszach pracy. Niektóre ćwiczenia służą indywidualnej refleksji, podczas gdy inne wykorzystują techniki takie jak puzzle, akwarium i grupowa burza mózgów.
5. Zachęcamy uczniów do zapoznania się z przykładami z realnego życia z różnych sektorów zawodowych, w których asertywna komunikacja odegrała kluczową rolę. Można tego dokonać poprzez studia przypadków, wywiady lub dyskusje w mediach społecznościowych.
6. W sekcji **Praktyczne techniki asertywnej komunikacji**, uczniowie zapoznawają się z **Arkuszem 3.2. Tworzenie asertywnych odpowiedzi**. To ćwiczenie pomaga im prowadzić komunikację w sposób asertywny, nie sprawiając wrażenia agresywnego lub pasywnego.
7. Podczas **Ćwiczenia asertywnej komunikacji w różnych scenariuszach** uczniowie będą korzystał z **Arkusza 3.3. Odgrywanie ról**. Będą musieli oni stosować techniki asertywnej komunikacji w pozorowanych sytuacjach w miejscu pracy. Metoda ta promuje uczenie się w czasie rzeczywistym i informację zwrotną.



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 Zasoby dla nauczycieli

Komunikacja w miejscu pracy

Marisa Turesky & Mildred E. Warner (2020) Gender Dynamics in the Planning Workplace, Journal of the American Planning Association, 86:2, 157-170 - <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01944363.2019.1691041>

Joanna Wolfe, Elizabeth Powell, „“Facts matter; feelings don't matter”: Identifying successful interpersonal communication strategies for women in engineering teams” - https://www.researchgate.net/profile/Joanna-Wolfe/publication/286778048_Facts_matter_feelings_don't_matter_Identifying_successful_interpersonal_communication_strategies_for_women_in_engineering_teams/links/566db32d08ae62b05f0b4486/Facts-matter-feelings-dont-matter-Identifying-successful-interpersonal-communication-strategies-for-women-in-engineering-teams.pdf

Pearson, Judy C.; Trent, Judith S. “Successful Women in Speech Communication: A National Survey of Strategies and Skills, Contributions and Conflicts.” - <https://eric.ed.gov/?id=ED259412>

Kobiety w budownictwie

Sandra L. Fielden , Marilyn J. Davidson , Andrew W. Gale & Caroline L. Davey (2000) Women in construction: the untapped resource, Construction Management and Economics, 18:1, 113-121 - <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/014461900371004>

S. Dabke, O. Salem, A. Genaidy, Nancy Daraiseh, “Job Satisfaction of Women in Construction Trades” Journal of Construction Engineering and Management, Volume 134, Issue 3 - [https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2008\)134:3\(205](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)0733-9364(2008)134:3(205)



„Każdego dnia musisz się wykazać i przekonać, aby idź do przodu i rzucać sobie kolejne wyzwania. I cały czas powatpiewać .”

– Christine Lagarde, dyrektor zarządzająca MFW (2011 – obecnie)



06 Arkusze ćwiczeń



Arkusze ćwiczeń służą jako narzędzia w procesie uczenia się. Oferują uporządkowane wskazówki i promują aktywne zaangażowanie w materiał. Ułatwiają osobistą refleksję i mogą być sposobem na uzyskanie informacji zwrotnej od trenerów lub rówieśników. Ich elastyczność sprawia, że nadają się zarówno do zastosowań indywidualnych, jak i grupowych, zaspokajając szeroki zakres preferencji edukacyjnych.

Arkusze 3.1. Analiza stylu komunikacji.

Arkusze 3.2. Tworzenie asertywnych odpowiedzi.

Arkusze 3.3. Odgrywanie ról.





Arkusz 3.1. Analiza stylu komunikacji – część 1

Cel: Zastanowić się i zrozumieć swoje nawyki i style komunikacji.

Instrukcje: Przeczytaj każde poniższe stwierdzenie i oceń siebie w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „Zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 „Zdecydowanie się zgadzam”.

Oświadczenia:

Czuję się pewnie wyrażając swoje opinie podczas spotkań zdominowanych przez kolegów.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Czasami czuję potrzebę złagodzenia swojego języka, aby nie sprawiać wrażenia „apodyktycznej” lub „agresywnej”.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Dbam o to, aby mój wkład na budowie został doceniony i doceniony.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Czasami waham się, czy wyrazić obawy dotyczące bezpieczeństwa, w obawie, że zostanę uznana za zbyt ostrożną.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



Arkusz 3.1. Analiza stylu komunikacji – część 2

Trudno mi odmówić wykonania dodatkowych zadań, nawet gdy jestem przeciążona.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Aktywnie słucham, gdy mówią koledzy, upewniając się, że rozumiem szczegóły techniczne i instrukcje.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Często szukam informacji zwrotnej, aby poprawić swoją komunikację z członkami zespołu.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Dokładnie przygotowuję się przed spotkaniami, aby mieć pewność, że moje uwagi są jasne i szanowane.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



Arkusz 3.1. Analiza stylu komunikacji – część 3

Refleksje:

- Które stwierdzenia oceniłaś wysoko?
- Które stwierdzenia oceniłaś nisko?
- W jakich sytuacjach uważasz, że Twój styl komunikacji jest najskuteczniejszy lub stanowi wyzwanie w branży budowlanej?

Informacje zwrotne na temat Twoich odpowiedzi:

- Pewność siebie na spotkaniach: Jeśli w pytaniu 1 oceniłaś siebie nisko, rozważ skorzystanie z mentoringu u doświadczonych kobiet w tej dziedzinie lub wzięcie udziału w warsztatach budowania pewności siebie. Pamiętaj, że Twój punkt widzenia jest cenny.
- Zmiękczenie języka: Niska ocena w pytaniu 2 sugeruje, że być może dostosowujesz swoją komunikację do oczekiwań. Praktykuj bycie bezpośrednim i jasnym, zachowując jednocześnie szacunek.
- Podziękowanie w miejscu pracy: Ci, którzy uważali, że ich wkład nie jest doceniany (pytanie 3) - pamiętajcie o dokumentowaniu swoich osiągnięć i omawianiu ich podczas ocen.
- Wyrażanie obaw dotyczących bezpieczeństwa: Bezpieczeństwo jest sprawą najwyższej wagi w budownictwie. Jeśli w pytaniu 4 oceniłaś siebie niżej, staraj się wspierać kulturę, w której wszelkie obawy dotyczące bezpieczeństwa są mile widziane i uwzględniane.
- Zarządzanie zadaniami: Jeśli masz trudności z odrzuceniem dodatkowych zadań (pytanie 5), pamiętaj, że jakość często przewyższa ilość. Informuj o swoim obciążeniu pracą i upewnij się, że nie idziesz na kompromis w zakresie bezpieczeństwa i jakości.
- Aktywne słuchanie: Wysokie oceny w pytaniu 6 wskazują na silne umiejętności pracy zespołowej. Kontynuuj rozwijanie tej umiejętności, ponieważ ma ona kluczowe znaczenie dla prawidłowego i bezpiecznego wykonywania zadań.
- Poszukiwanie informacji zwrotnej: Regularna informacja zwrotna (pytanie 7) pomaga w rozwoju osobistym. Jeśli Twoja ocena jest niska, rozważ regularne spotkania z przełożonymi lub współpracownikami.
- Przygotowanie do spotkań: Dokładne przygotowanie (pytanie 8) gwarantuje, że Twój głos zostanie usłyszany i szanowany. Kontynuuj dobrą pracę, jeśli oceniłaś ten aspekt wysoko.

Następne kroki: Zidentyfikuj obszar, który chciałabyś ulepszyć i ustal możliwe do zrealizowania cele na nadchodzący miesiąc. Rozważ połączenie sił ze współpracownikiem w celu uzyskania wzajemnego wsparcia i informacji zwrotnej.

Arkusz 3.2. Tworzenie asertywnych odpowiedzi – część 1

Cel: Uporządkowanie komunikację w asertywny sposób bez sprawiania wrażenia osoby agresywnej lub pasywnej, szczególnie w środowisku budowlanym.

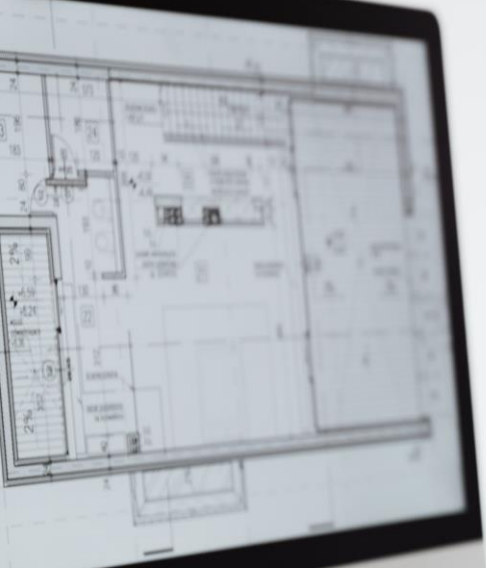
Instrukcje:

Zastanów się nad swoją przeszłością: Dla każdego podanego scenariusza przypomnij sobie podobną sytuację, z którą się spotkałaś. Zapisz odpowiedź w wyznaczonym miejscu.

Stwórz swoją odpowiedź: Stosując zasady asertywnej komunikacji, zmień typową reakcję na bardziej asertywną. Powinna ona jasno wyrażać Twoje myśli, uczucia i potrzeby, bez atakowania lub odrzucania innych.

Szukaj informacji zwrotnej: Po wypełnieniu arkusza przedyskutuj przygotowane odpowiedzi z zaufanym współpracownikiem lub mentorem. Ich opinie mogą dostarczyć cennych informacji.





Arkusz 3.2. Tworzenie asertywnych odpowiedzi – część 2

Scenariusz 1: Kolega lekceważy Twoje obawy dotyczące bezpieczeństwa, twierdząc, że nie jest to wielka sprawa.

Twoja typowa odpowiedź: _____

Stwórz asertywną odpowiedź: _____

Scenariusz 2: Podczas spotkania członek zespołu przerywa Ci prezentację.

Twoja typowa odpowiedź: _____

Stwórz asertywną odpowiedź: _____

Scenariusz 3: Wykonawca sugeruje metodę, o której wiesz z doświadczenia, że jest nieskuteczna.

Twoja typowa odpowiedź: _____

Stwórz asertywną odpowiedź: _____

Scenariusz 4: Podczas dyskusji nad projektem Twój pomysł zostaje przeoczony, ale później zostaje pochwalony, gdy kolega go zasugeruje.

Twoja typowa odpowiedź: _____

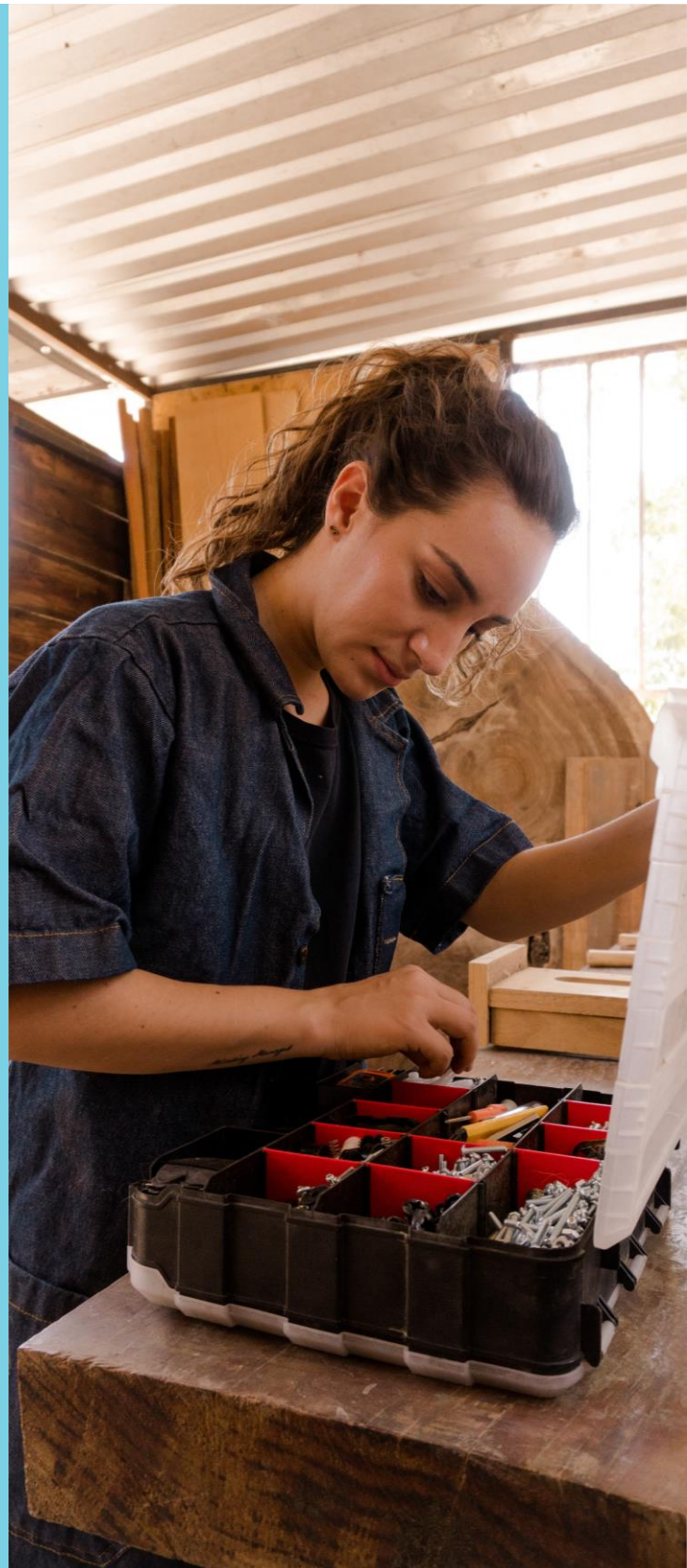
Stwórz asertywną odpowiedź: _____

Arkusz 3.2. Tworzenie asertywnych odpowiedzi – część 3

Wskazówki dotyczące informacji zwrotnej:

- Bądź bezpośrednia, ale pełna szacunku: Jasno określ swoje uczucia i potrzeby, nie umniejszając potrzebom drugiej strony.
- Używaj stwierdzeń „ja”: To sprawia, że reagujesz na swoje uczucia lub spostrzeżenia, zamiast obwiniać innych.
- Zachowaj spokój: Nawet jeśli temat jest gorący, asertywna odpowiedź jest najskuteczniejsza, gdy zostanie wyrażona spokojnie.
- Ćwicz: Regularne ćwiczenie tych reakcji może pomóc im stać się bardziej naturalnymi w rzeczywistych sytuacjach.

Następne kroki: Przejrzyj przygotowane odpowiedzi z zaufanym współpracownikiem lub mentorem, aby uzyskać od nich opinię. Regularnie przeglądaj te odpowiedzi dostosowuj w razie potrzeby, aby udoskonalić swoje umiejętności komunikacyjne.



Arkusz 3. Odgrywanie ról – część 1

Cel: Ten arkusz przedstawia interaktywny sposób ćwiczenia asertywnej komunikacji, szczególnie w środowisku budowlanym. Symulując rzeczywiste scenariusze, możesz doskonalić swoje umiejętności w kontrolowanym otoczeniu, przygotowując się do prawdziwych interakcji w miejscu pracy.

Instrukcje:

- **Praca w parach:** Współpracuj z kolegą. Zdecyduj, kto będzie odgrywał rolę „Mówcy”, a kto „Odpowiadającego”.
- **Wybierz scenariusz:** Wybierz jeden z podanych poniżej scenariuszy. „Mówca” odegra sytuację, a „Odpowiadający” użyje technik asertywnej komunikacji, aby odpowiedzieć.
- **Zamiana ról:** Po ukończeniu pierwszego scenariusza zamień się rolami i wybierz nową sytuację. Dzięki temu obaj uczestnicy będą mogli przećwiczyć asertywną komunikację z różnych perspektyw.
- **Przejrzyj i zastanów się:** Po odegraniu scenariuszy przedyskutuj, co poszło dobrze, jakie pojawiły się wyzwania i jak możesz ulepszyć swoje zdolności. Rób notatki na temat wyciągniętych wniosków.



Arkusz 3. Odgrywanie ról – część 2



Scenariusz 1: Jako kobieta pracująca na budowie sugerujesz bardziej efektywny sposób wykonania zadania, ale kolega z pracy odrzuca to, mówiąc: „Zawsze tak to robiliśmy”.

Rola mówcy: Lekceważący kolega

Rola respondenta: Kobieta sugerująca zmianę

Punkty dyskusji: _____

Scenariusz 2: Podniesiona przez Ciebie kwestia bezpieczeństwa jest pomijana. Przełożony płci męskiej komentuje: „Nie mamy czasu, aby zająć się każdą najdrobniejszą rzeczą”.

Rola mówcy: Przełożony bagatelizuje obawę

Rola respondenta: Kobieta podnosi kwestię bezpieczeństwa

Punkty dyskusji: _____

Scenariusz 3: Współpracownik często przerywa Ci podczas spotkań, co utrudnia Ci podzielenie się swoją wiedzą na dany temat.

Rola mówcy: Przerywanie koledze

Rola respondenta: Kobieta próbująca wziąć udział w dyskusji

Punkty dyskusji: _____

Arkusz 3. Odgrywanie ról – część 3

Notatki i refleksje:

Wybrany scenariusz:

Szczegółowy opis interakcji: Opisz przebieg rozmowy, w tym konkretne frazy lub stwierdzenia, które się wyróżniały.

Co poszło dobrze: Omów momenty odgrywania ról, w których skutecznie zastosowano asertywną komunikację.

Wyzwania: Wyszczególnij wszystkie przypadki, w których trudno było zachować asertywność lub w których komunikacja się popsuła.

Obszary wymagające poprawy: Zastanów się nad obszarami, w których czułaś się mniej pewnie lub w których Twoja reakcja mogłaby zostać dopracowana.

Kluczowe wnioski: Wypisz wszystkie ważne wnioski i spostrzeżenia wyciągnięte z tego ćwiczenia.





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 akwarium: Rozmowa w akwarium to forma dialogu, którą można wykorzystać podczas omawiania tematów w dużych grupach. Zaletą akwarium 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 akwarium. Pozostałe krzeseła są ułożone w koncentryczne okręgi na zewnątrz akwarium. Do napełnienia akwarium wybiera się

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

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.



W swojej istocie
asertywność polega na
odwadze do różnienia się.

Julie de Azevedo Hanks

