



PRZEWODNIK DLA TRENERÓW

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH POPRZECZ UDZIAŁ W PRAKTYKACH ZAWODOWYCH

Projekt Erasmus+ nr: 2019-1-NL01-KA202-060482



Projekt współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+

**PRZEWODNIK DLA TRENERÓW
DOTYCZĄCY ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH
POPRCZĘZ UDZIAŁ W PRAKTYKACH ZAWODOWYCH**

Autorzy – Partnerzy projektu:



Akademia
Humanistyczno-
Ekonomiczna
w Łodzi

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
– Polska



MentorProgramma Friesland

Friesland College – Holandia



KSPMC – Litwa



POLITEKNIKA IKASTEGIA
TXORIERRI
S.COOP.

Politeknika Ikastegia Txorierri – Hiszpania



IDEC – Grecja



IIEK DELTA – Grecja

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu DESSA.

[Numer projektu: 2019-1-NL01-KA202-060482]

Dokument ten może być kopiowany, powielany lub modyfikowany w całości lub w części. Wymagane jest wyraźne odniesienie do autorów dokumentu i projektu DESSA.

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania niniejszej publikacji nie jest równoznaczne z poparciem samej treści, która odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie może ponosić odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji zawartych w tym dokumencie.



Projekt współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+

Spis treści

Wstęp

Rozdział 1 – Wstępne badanie na temat umiejętności miękkich

- 1.1. Ankiety dla przedsiębiorców
- 1.2. Spotkania grup fokusowych – wyniki i wnioski
- 1.3. Najlepsze praktyki – wyniki i wnioski

Rozdział 2 – Dlaczego powinniśmy rozwijać umiejętności miękkie

- 2.1. Czym są umiejętności miękkie?
- 2.2. Które umiejętności miękkie są ważne dla przedsiębiorców?
- 2.3. Charakterystyka wybranych umiejętności miękkich

Rozdział 3 – Program praktyk zawodowych

- 3.1. Wprowadzenie do programu praktyk zawodowych
- 3.2. Strony zaangażowane w praktyki zawodowe
- 3.3. Plan praktyk zawodowych
- 3.4. Główne elementy programu praktyk
- 3.5. Elementy i narzędzia wspierające program praktyk
- 3.6. Korzyści dla zaangażowanych stron płynące z programu praktyk zawodowych
- 3.7. Analiza SWOT programu przygotowania zawodowego
- 3.8. Wnioski

Rozdział 4 – Metodologia stosowania naturalnego mentoringu

- 4.1. Obowiązki naturalnego mentora podczas realizacji praktyk
- 4.2. Różnica między naturalnym mentorem i opiekunem
- 4.3. Przykład naturalnego mentoringu

Rozdział 5 – Metodologia zastosowania technik grywalizacji do rozwoju umiejętności miękkich

- 5.1. Czym jest grywalizacja?
- 5.2. Korzyści płynące z grywalizacji
- 5.3. Grywalizacja czy nauka oparta na grach (Game Based Learning)?
- 5.4. Elementy grywalizacji
- 5.5. Jak zastosować grywalizację podczas realizacji praktyk zawodowych?
- 5.6. Grywalizacja i rozwój umiejętności miękkich podczas praktyk zawodowych
- 5.7. Grywalizacja w akcji! Przykłady zastosowań grywalizacji

Rozdział 6 – Metodologia oceny efektów uczenia się

- 6.1. Metody oceny, które można zastosować
- 6.2. Monitorowanie praktyk zawodowych
 - 6.2.1. Czym jest monitorowanie?
 - 6.2.2. Narzędzia do monitorowania

Rozdział 7 – Instrukcje, przykłady i pomysły na rozwijanie umiejętności miękkich.

Dzielenie się doświadczeniami i rekomendacjami

- 7.1. Jak motywować praktykantów do rozwijania umiejętności miękkich – zadania praktyczne i ćwiczenia
 - 7.1.1. Jak realizować ćwiczenia/zadania związane z umiejętnościami miękkimi
 - 7.1.2. Ćwiczenia/zadania dotyczące umiejętności miękkich
- 7.2. Wymiana doświadczeń i rekomendacji – przykłady zastosowania programu praktyk zawodowych

ZAŁĄCZNIKI

Raport z badania

Raport ze spotkań grup fokusowych

Przykłady najlepszych praktyk zawodowych w krajach partnerskich

Szablony:

1. Learning path
2. Point system
3. Apply time constraints
4. Learning passport

Partnerzy



Akademia
Humanistyczno-
Ekonomiczna
w Łodzi

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi (AHE) – Polska, jest akredytowaną instytucją szkolnictwa wyższego, która oprócz tradycyjnych programów uniwersyteckich (licencjat, magister, doktorat) oferuje również studia podyplomowe i kursy dla różnych grup docelowych, w tym dorosłych bezrobotnych poszukujących pracy, młodzież, studentów, niepełnosprawnych, seniorów, nauczycieli, trenerów, ludzi reprezentujących różne zawody, migrantów, dzieci, młodzieży w niekorzystnej sytuacji. Jako jedna z największych prywatnych uczelni w Polsce, AHE ma 23 wydziały i oferuje szeroki wybór przedmiotów, ponad 100 kursów, w tym 5 z nich w języku angielskim. Program kursów jest stale aktualizowany zgodnie z wymaganiami rynku. Według rankingu opublikowanego w 2017 r. Przez Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego AHE jest drugim najczęściej wybieranym uniwersytetem w województwie łódzkim i dziesiątym w kraju. www.ahe.lodz.pl



MentorProgramma Friesland



Projekt współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+

Friesland College – Holandia, to instytucja edukacyjna szanująca wszystkie religie i kultury w społeczeństwie. Nasi pracownicy są zaangażowani i słuchają swoich uczniów; mają pasję do nauczania i są innowacyjni. Studenci mogą wybierać spośród szerokiej gamy kursów,

ofert pracy, udogodnień i zajęć. Są one świadczone w całej prowincji Fryzji przez niewielki personel dydaktyczny i pomocniczy liczący 1000 osób. Uczelnia działa w kilku lokalizacjach, przy czym dwie największe znajdują się w Leeuwarden i Heerenveen, które znajdują się na północy Holandii. www.frieslandcollege.nl



KSPMC – Litwa, ośrodek szkolenia zawodowego, jest instytucją publiczną, w której uczy się 1,700 uczniów i pracuje 70 nauczycieli. Jego główna działalność dotyczy podstawowego i ustawicznego szkolenia zawodowego, budowania specjalizacji, pielęgniarstwa społecznego, studentów niepełnosprawnych, kształcenia dorosłych. Organizacja dąży do tego, aby stać się nowoczesną instytucją, odpowiadającą na wyzwania globalizacji, integracji europejskiej i promującą atrakcyjność szkolenia zawodowego wśród wszystkich grup docelowych. Nauczyciele rozwijają własne kwalifikacje, tworząc nowe programy nauczania i materiały. Chcą podnieść poziom merytoryczny i poziom kształcenia zawodowego w społeczeństwie i wśród młodych ludzi oraz zwiększyć szanse młodych przedsiębiorstw poprzez oferowanie wiedzy i wzorów do naśladowania. Instytucja ma szerokie doświadczenie we współpracy z różnymi grupami docelowymi, między innymi we wspieraniu osób porzucających szkołę i młodych bezrobotnych poprzez podnoszenie umiejętności przedsiębiorczych młodych ludzi oraz szkolenia w zakresie edukacji dorosłych. www.profcentras.lt



Politeknika Ikastegia Txorierri – Hiszpania, to szkoła, specjalizująca się w kształceniu zawodowym w zakresie nauki i technologii (zarówno na poziomie 3, jak i 5 według ERK) z siedzibą w Kraju Basków. Każdego roku szkoła zapewnia kształcenie ponad 400 studentom w trybie stacjonarnym i ponad 1000 dorosłym uczniom w trybie zaocznym, zatrudniając 45 osób. Politeknika Ikastegia Txorierri koncentruje się na obsłudze lokalnego przemysłu i jest zaangażowana w integralną i ustawiczną edukację swoich studentów. Szkoła promuje innowacje w projektach technologicznych i pedagogicznych i ma na celu oferowanie wysokiej jakości usług dla społeczeństwa, realizując lokalne potrzeby szkoleniowe młodych ludzi, lokalnych uniwersytetów i instytucji. www.txorierri.net



IDEC – Grecja, to firma konsultingowa ds. szkoleń z siedzibą w Pireusie w Grecji. Jej działania obejmują szkolenia, doradztwo w zakresie zarządzania, zapewnianie jakości, ocenę i rozwój rozwiązań TIK zarówno dla sektora prywatnego, jak i publicznego. IDEC działa od 20 lat w dziedzinie projektów unijnych. Ma wieloletnie doświadczenie w zakresie europejskich polityk dotyczących uczenia się przez całe życie, a w szczególności ERK, ECVET, Europass, EQAVET, walidacji uczenia się poza formalnego i nieformalnego, programów uczenia się przez praktykę i programów przygotowania zawodowego oraz krajowych reform systemów edukacji i szkoleń. www.idec.gr



IEK DELTA – Grecja, założona została w 1971 roku i szybko stała się liderem szkolnictwa zawodowego w Grecji, certyfikowanym przez greckie Ministerstwo Edukacji i Unię Europejską. Z 47-letnim doświadczeniem w edukacji prywatnej, oferującym programy kształcenia policealnego na poziomie 5, naszym celem jest zapewnienie jakości dostarczanej wiedzy oraz wysokiego poziomu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia. www.iekdelta.gr



Wstęp

W ostatnich latach nastąpiła istotna zmiana dotycząca umiejętności, które wymienia się jako istotne, jeśli chodzi o przyszłych pracowników. Pracodawcy coraz częściej przedkładają umiejętności miękkie nad twarde. Obecnie wymieniane są jako jedne z najważniejszych kompetencji kluczowych. Są dynamicznym połączeniem umiejętności poznawczych i meta-poznawczych, umiejętności interpersonalnych, intelektualnych, emocjonalnych i praktycznych i mogą być stosowane w różnych kontekstach zatrudnienia. UE (2016) klasyfikuje umiejętności miękkie jako „kluczowe kompetencje w zakresie uczenia się przez całe życie”.

Nie ma jednak jednej zamkniętej listy umiejętności miękkich, choć istnieją pewne ich wspólne elementy. Umiejętności te można podzielić na trzy główne grupy:

Umiejętności osobiste	t.j. umiejętność uczenia się, tolerancja stresu, etyka zawodowa, samoświadomość, zaangażowanie, równowaga życiowa, kreatywność/innowacja
Umiejętności społeczne	t.j. komunikacja, praca zespołowa, budowanie sieci kontaktów, negocjacje, zarządzanie konfliktem, przywództwo, zdolność adaptacji kultury
Umiejętności merytoryczne/metodologiczne	t.j. orientacja na klienta/użytkownika, nieustanne doskonalenie, zdolność adaptacji do zmian, orientacja na wyniki, umiejętności analityczne, podejmowanie decyzji, umiejętność zarządzania, zarządzanie badaniami i informacjami (Cinque, 2016).

Optymalną metodą zbliżenia się do studentów i zapewnienia im szansy na rozwój umiejętności miękkich, które są potrzebne w pracy, jest nauczanie w odniesieniu do miejsca pracy i praktyki zawodowe. Uczenie się oparte na pracy i praktyki zawodowe stanowią przejście od modeli nauczania - uczenia się o - do empirycznego uczenia się - uczenia się dla - i zapewniają możliwość zintegrowania realnego doświadczenia z teorią.

Projekt DESSA ma na celu opracowanie programu praktyk zawodowych potrzebnych do nabycia umiejętności miękkich skierowanego do uczniów zawodowych szkół średnich, studentów wyższych szkół kształcenia zawodowych i uczestników szkoleń zawodowych.

W ramach współpracy międzynarodowej i partnerskiej opracowaliśmy program praktyk zawodowych, który wspiera umiejętności miękkie studentów poprzez wykorzystanie elementów grywalizacji oraz włączenie roli naturalnego mentora. Te dwa elementy, grywalizacja i metody naturalnego mentoringu, pomagają utrzymać zaangażowanie, motywację i komfort uczestnika praktyk.

Projekt jest realizowany przez 6 partnerów z 5 krajów (Holandia, Hiszpania, Grecja, Polska i Litwa), reprezentujących cztery szkoły związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym,

jedną uczelnię i jedną firmę szkoleniową dla dorosłych. Aby pomóc trenerom średnich i wyższych szkół zawodowych, opracowaliśmy poradnik, który pozwala im wspierać rozwój umiejętności miękkich przez praktykantów poprzez wykorzystanie elementów grywalizacji i wprowadzenie roli naturalnego mentora.

W pierwszym i kolejnych rozdziałach odnosimy się do wyników ankiet przeprowadzonych wśród przedsiębiorców, do rezultatów spotkań grup fokusowych z przedstawicielami różnych sektorów zawodowych prowadzonych w krajach partnerskich oraz do najlepszych praktyk zawodowych zebranych z wszystkich krajów partnerskich.

W rozdziale drugim, w oparciu o wyniki naszych badań, pokazujemy znaczenie rozwijania umiejętności miękkich. Prezentujemy charakterystykę tych, które zostały wskazane przez przedsiębiorców w badaniu, podczas spotkań grup fokusowych oraz wyłonionych w oparciu o analizę najlepszych praktyk.

W trzecim rozdziale poradnika przedstawiamy schemat praktyk zawodowych uwzględniający rozwój umiejętności miękkich praktykantów. Praktyki zawodowe pozwalają uczestnikom wzbogacić swoje umiejętności miękkie przy użyciu naturalnego mentora i elementów grywalizacji.

Rozdział czwarty poświęcony jest wyjaśnieniu roli naturalnego mentora. Pokazujemy odpowiedzialność, jaką bierze on na siebie podczas praktyk. Wyróżniamy rolę naturalnego mentora i rolę opiekuna praktyk. Przedstawiamy również przykłady tego, jak mentor działa w aspekcie praktycznym i **jaką rolę odgrywa w programie praktyk**.

Rozdział piąty opisuje metodologię działań edukacyjnych opartych na grywalizacji w kontekście programu praktyk zawodowych.

Rozdział szósty omawia metody monitorowania postępów stażystów podczas praktyk zawodowych. Ta część zawiera również instrukcje umieszczone na platformie internetowej stworzonej w projekcie dla studentów i praktykantów oraz odnosi się do przewodnika wprowadzającego, który dedykowany jest wspieraniu samodzielnego rozwoju praktykantów w zakresie umiejętności miękkich.

Rozdział siódmy zawiera ćwiczenia i przykłady tego, jak rozwijać umiejętności miękkie oraz informacje na temat wspierania działań opartych na grywalizacji z mentorem. Znajdują się tu również praktyczne wskazówki dla trenerów, jak inspirować praktykantów do rozwijania umiejętności miękkich w odniesieniu do kompetencji wymienianych przez przedsiębiorców jako najważniejsze w badaniach prowadzonych w ramach projektu.

Ostatnia sekcja, zatytułowana „Wymiana doświadczeń i zaleceń”, dostarcza konkretnych przykładów zastosowania programu praktyk zawodowych w krajach partnerskich. Podkreśla szczególne wyzwania, przed którymi stanęli i zalecenia jak je pokonać.

Przewodnik zawiera odnośniki i załączniki, w których czytelnik może zapoznać się z wynikami naszych działań projektowych (wyniki ankiet, najlepsze praktyki).



Rozdział 1 – Wstępne badanie na temat umiejętności miękkich

W ramach międzynarodowego projektu DESSA, który dotyczy opracowania programu praktyk dla uczniów szkół zawodowych i średnich w ramach edukacji i nabywania umiejętności miękkich, przeprowadzono anonimową **ankietę** wśród przedsiębiorców w krajach partnerskich. Celem badania było uzyskanie informacji na temat znaczenia umiejętności miękkich dla przedsiębiorców oraz ustalenie, które według nich są szczególnie ważne dla rozwoju przedsiębiorstwa.

Oprócz ankiet w każdym kraju partnerskim zorganizowano spotkania **grup fokusowych** (wywiady/dyskusje fokusowe) z przedsiębiorcami, przedstawicielami instytucji edukacyjnych i studentami. Spotkania te miały formę dyskusji przy okrągłym stole z różnymi rodzajami ekspertów w dziedzinie praktyk zawodowych, umiejętności miękkich, innowacyjnego uczenia się, interesariuszami, decydentami, właścicielami firm, biznesmenami i kobietami biznesu. Uczestnicy grup fokusowych zostali zaproszeni do przedstawienia sugestii i porad dotyczących rozwoju programu praktyk zawodowych w zakresie umiejętności miękkich. Spotkania te koncentrowały się na wywiadach opartych na wspólnej dyskusji na temat znaczenia umiejętności miękkich pracowników oraz potrzeby wspierania umiejętności miękkich podczas praktyk zawodowych. Zebrano opinie, na temat tego, które z umiejętności miękkich są szczególnie ważne w konkretnych sytuacjach zawodowych. Uczestnicy spotkań komentowali, jak motywować i wspierać rozwój umiejętności miękkich praktykantów. Celem zogniskowanych wywiadów grupowych było poszerzenie wiedzy zdobytej w ankietach dotyczącej potrzeby rozwijania umiejętności miękkich praktykantów, ale także określenie, dlaczego i kiedy poszczególne umiejętności miękkie są ważne. Ponadto ważnym celem spotkań było wskazanie metod rozwijania umiejętności oraz skonstruowanie planu praktyk zawodowych.

Ważnym źródłem wiedzy w projekcie DESSA były doświadczenia partnerów w zakresie **najlepszych praktyk** podczas realizacji praktyk zawodowych. Każdy z partnerów przygotował

opis najciekawszych sytuacji z różnych instytucji i dotyczących różnych zawodów, który skupiał się na metodach wspierających rozwój umiejętności miękkich praktykantów. Doświadczenia te pozwalają na zbudowanie programu praktyk zawodowych, który wspiera umiejętności miękkie praktykantów.

1.1. Ankiety dla przedsiębiorców – wyniki i wnioski

Projekt DESSA zakładał, że rozwijanie umiejętności miękkich uczniów umożliwi im lepsze dostosowanie się do oczekiwań przedsiębiorców. Aby to sprawdzić i zrozumieć znaczenie umiejętności miękkich dla przedsiębiorców, przeprowadziliśmy badania w każdym z krajów partnerskich – na Litwie, w Polsce, Grecji, Holandii i Hiszpanii. Rezultaty pokazują, dlaczego umiejętności miękkie są tak istotne, które są szczególnie cenne i czy warto wspierać pracowników w ich rozwoju. Badanie przeprowadzone w krajach partnerskich wyraźnie pokazuje, że przedsiębiorcy są świadomi znaczenia umiejętności miękkich pracowników. Kompetencje te są cenione, a pracodawcy starają się motywować swoich pracowników do ich poszerzania. Wszyscy respondenci przyznali, że cenią sobie umiejętności miękkie pracowników i dostrzegają ich znaczenie dla rozwoju firmy. Warto zwrócić uwagę na te umiejętności miękkie, o których często wspomniano w odpowiedziach respondentów z różnych krajów, to m.in. umiejętności **komunikacyjne**. Komunikacja przenika wszystkie obszary zatrudnienia. Wszystkie działania poprzedzone są jakąś formą komunikacji, w formie akceptacji, raportów lub zapytań. Warto zaznaczyć, że każdy pracownik jest świadomy swojej roli, a pracodawca kontroluje rozwój umiejętności miękkich poprzez efektywną komunikację z zespołem.

Respondenci wspomnieli również o umiejętności **współpracy i pracy zespołowej**, a także umiejętności **motywowania**. Wszystkie wpływają na atmosferę podczas realizacji zadań i determinują ich efekty, poprawiają atmosferę, a często decydują o efektywności pracowników.

Przedsiębiorcy **cenią kreatywność i innowacyjność** pracowników, co może przełożyć się również na umiejętność **rozwiązywania problemów, dostosowywania się do zmian i chęci rozwoju**. Ta grupa umiejętności jest szczególnie ważna w zmieniających się warunkach rynku pracy, w obliczu zmieniających się potrzeb społecznych, a także w sytuacji nowych wyzwań, które charakteryzują współczesne społeczeństwa. Przedsiębiorcy widzą zatem sens szkolenia pracowników w zakresie umiejętności miękkich, ale niektórzy robią to na własną rękę i starają się rozwijać umiejętności miękkie podczas realizacji zadań zawodowych.

Więcej informacji na temat wyników badań można znaleźć w ZAŁĄCZNIKACH.

1.2. Spotkania grup fokusowych – wyniki i wnioski

Spotkania grup fokusowych (wywiady fokusowe) z różnymi typami ekspertów w dziedzinie umiejętności miękkich i innowacyjnego uczenia się obejmowały interesariuszy, właścicieli firm, biznesmenów i kobiety biznesu. W takich wydarzeniach wzięło udział około 10 osób w każdym kraju (Polska, Grecja, Hiszpania, Litwa, Holandia). Większość spotkań odbywała się zdalnie za pośrednictwem spotkań online. Celem była wymiana informacji oraz dyskusja na temat potrzeby wspierania umiejętności miękkich praktykantów podczas praktyk zawodowych, a także zdobycie wiedzy o tym, jakie umiejętności miękkie są cenione przez

pracodawców z różnych sektorów zawodowych i dlaczego. Kolejnym celem spotkań grup fokusowych było wypracowanie programu praktyk zawodowych, który umożliwiłby rozwój umiejętności miękkich stażystów. Uczestnicy reprezentowali różne zawody. Odbyły się spotkania z pracownikami firm, pracownikami produkcji, przedstawicielami branży technicznej, budowlanej i IT, przedstawicielami branży usługowej, przedstawicielami medycznymi, prawnikami, menedżerami, przedstawicielami edukacji, psychologami, osobami pełniącymi rolę mentora, a także studentami. Zogniskowane wywiady/dyskusje grupowe pokazały, jak ważne są umiejętności miękkie pracowników. Są znaczące w różnych dziedzinach zawodowych i w różnych zawodach.

Kilka refleksji ze spotkań grup fokusowych w krajach partnerskich

Litwa: Przede wszystkim należy doceniać umiejętności miękkie, można to osiągnąć poprzez kursy, seminaria, ale także nagrody, oceny i dalsze możliwości rozwoju kariery. Pracownicy mogą być wysyłani na konkursy i nagradzani. Omówienie wyników pracy i rozmowa z każdym pracownikiem lub praktykantem niezbędne są na początku roku. Dodatkowo za motywującą uznaje się sytuację na rynku pracy, ponieważ pracodawcy doceniają pracowników z umiejętnościami miękkimi.

Polska:

Kilka ciekawych propozycji dotyczących rozwoju umiejętności miękkich praktykantów:

- ✓ Rozmowy z pracownikami, premia, chwalenie pracownika,
- ✓ Budowanie strategii w pracy zespołowej, planowanie, jasność przekazu osoby na kierowniczym stanowisku,
- ✓ Ważne są ogólna atmosfera pracy oraz realizacja zadań,
- ✓ Stworzenie pracownikowi możliwości wykonania zadania, o którym myślał. Pracodawca zgłasza zadanie, które pracownik wykonuje zgodnie ze swoim pomysłem,
- ✓ Przekazywanie informacji zwrotnej na temat zadania. Ważne jest, aby zastanowić się nad efektami działania,
- ✓ Umożliwienie praktykantom samodzielnego wykonania zadania,
- ✓ Kontakt z klientem i rozwiązywanie realnego problemu,
- ✓ Odkrywanie wartości wyznawanych przez daną osobę.

Grecja: Reprezentant jednej firmy stwierdził, że zachęcają do rozwijania umiejętności miękkich pracowników poprzez przydzielanie im kierownictwa zespołem projektowym lub regularne zmienianie ich obowiązków i przydzielanie im nowych zadań. Inny powiedział, że korzystają z Study Technology, więc ich pracownicy uczą się czytać ze zrozumieniem. Pozostali uczestnicy odpowiedzieli, że pracują nad odpowiednią atmosferą w firmie, która promuje rozwój umiejętności miękkich, a pracownicy otrzymują konkretne zadania, które

mają na celu rozwinięcie jednej umiejętności miękkiej, a także pozwalają swoim pracownikom przejąć inicjatywę w realizacji powierzonego zadania.

Jeden z uczestników powiedział, że ich firma zapewnia dodatkowe bonusy, które mogą wahać się od prostych dodatków finansowych, po udział w akcjach w organizacji i dalszą edukację pracownika. Inni odpowiedzieli, że dzielą się odpowiednimi linkami do książek, artykułów i filmów, które koncentrują się na rozwoju umiejętności miękkich. Jednym z faktów, z którym wszyscy jednogłośnie się zgodzili jest twierdzenie, że rozwój umiejętności miękkich zależy głównie od danej osoby, ponieważ to ona musi starać się angażować w swoje zadania i rozwój osobisty. Tak więc ważne jest komunikowanie czym są umiejętności miękkie i wyjaśnianie, dlaczego są one istotne dla firmy i dla każdej osoby.

Holandia: Ważnym punktem dotyczącym przyuczania do zawodu jest zachęcanie stażystów do kontynuowania i **refleksji po każdej sytuacji** w miejscu pracy. Koordynator stażu powinien być **wzorem do naśladowania** i pokazywać uczniom radość z pracy, która przyczynia się do samorozwoju. Koordynator powinien poświęcić dużo czasu na **refleksję**, ponieważ w wielu przypadkach jest ona czymś, o co uczniowie początkowo nie dbają, ale później wspominają o tym jako o ważnej części swojej edukacji. Podczas stażu studenci powinni być coraz bardziej otwierać się na nową sytuację i pokonywać swoje bariery. Zapewnienie uczniom przestrzeni pomaga im stać się bardziej niezależnymi i zachęca ich do wyjścia ze strefy komfortu. Uczniowie powinni mieć swobodę odkrywania i prawo do popełniania błędów. Jednak osoba oceniająca ich pracę powinna najpierw upewnić się, że uczniowie wiedzą, że zawsze mogą się na niej oprzeć. Powinni więc poczuć pewność siebie, aby mieć odwagę próbować nowych rzeczy, a koordynator powinien pozwolić im dokonywać własnych wyborów dotyczących rozwiązań sytuacji problemowych i tego, co robią.

Hiszpania: Przedsiębiorcy czuli, że są nieustannie zachęcani do rozwijania takich umiejętności jak praca zespołowa oraz planowanie celów i projektów (rozwiązywanie problemów), ale nigdy nie ma wystarczająco dużo czasu, aby naprawdę zastanowić się, jak poprawić umiejętności w tym zakresie. Czasami pracują nad swoimi osobistymi celami i motywacjami i są zachęcani do podejmowania wszelkich inicjatyw, ale gdy prywatne okoliczności są problematyczne lub czyjaś osobowość nie jest rozwinięta, konieczne jest bardziej specjalistyczne lub indywidualne szkolenie. Uczestnicy uważali, że obecnie o wiele większy nacisk kładzie się na umiejętności miękkie niż miało to miejsce wcześniej, z dużym naciskiem na pracę przy modułach przekrojowych, takich jak Wprowadzenie do pracy i Przedsiębiorczość w ośrodkach kształcenia i szkolenia zawodowego w Hiszpanii. Jednak zawsze można zrobić więcej. Prawda jest taka, że chociaż niektórzy praktykanci muszą rozwijać swoje umiejętności miękkie w większym stopniu niż inni, wszyscy biorą udział w tym samym programie - zwykle z powodu ograniczeń w czasie i przestrzeni do prowadzenia zajęć. Wszyscy uczestnicy zgodzili się, że wystaliby swoich praktykantów na kursy rozwijające umiejętności miękkie.

Zbieranie propozycji i sugestii podczas grupowych spotkań fokusowych

Uczestnicy zostali poproszeni o przedstawienie sugestii dotyczących rozwoju umiejętności miękkich poprzez praktyki zawodowe. Zaproponowali:

- ✓ że należy opracować zorganizowany **program edukacyjny**, który zostanie omówiony i uzgodniony między firmą, ośrodkiem kształcenia i szkolenia zawodowego oraz studentem.

- ✓ studentom należy przydzielać **konkretne zadania**, które pomogłyby im rozwijać ich umiejętności, np. powierzyć im **mały projekt** i pomóc w jego realizacji, wykorzystując do tego pomoc opiekunów praktyk, ale jednocześnie dając im przestrzeń do opracowania własnego planu i działań.
- ✓ inne sugestie dotyczyły ciągłego **zachęcania** studentów oraz **prowadzenia ich** przez cały czas trwania praktyk, zapewnienia im **dostępu do zasobów internetowych**, oferowaniu im dodatkowych bonusów (np. dni wolnych od pracy), możliwości dalszego szkolenia, oraz ogólnego pozytywnego nastawienia i wspierania ich.
- ✓ studenci powinni być zachęceni **do podejmowania inicjatyw**. Przedsiębiorcy powinni ich prosić, aby przedstawiali **swoje pomysły**, ponieważ są one bardzo ważne. Studenci muszą wierzyć, że będą w stanie poradzić sobie z trudnościami i że będą wiedzieli, jak rozwiązać problemy. Ważne jest stworzenie przestrzeni na rozwój studentów.
- ✓ ważną rolę odgrywa **refleksja** nad zrealizowanymi zadaniami oraz wykorzystaniem umiejętności miękkich.
- ✓ Wypróbowanie bardzo ciekawej opcji **coachingu rówieśniczego**. Praktykanci rozmawiają i pracują w **małych grupach** i przekazują sobie nawzajem informacje zwrotne. Jeśli będą to robić co tydzień lub codziennie, przyzwyczają się do tego. Będą rozwijać w ten sposób swoje umiejętności coachingowe.
- ✓ Często system motywacyjny polega na odwoływaniu się do **analizy własnych doświadczeń**. Ważne jest, aby odnosić się do **przeszłości** danej osoby oraz jej doświadczeń, ale również jej **przyszłości**, ponieważ wyobraża sobie ona oczekiwania przyszłość, odnosząc się do pracy zawodowej. Tutaj analiza dotyczy **sfery wartości, celów i zasobów osobistych**. Ważne jest, aby uwzględnić wewnętrzną motywację osoby, dlaczego chce pracować w danym zawodzie, czego oczekuje, co jest dla niej ważne.

Zidentyfikowane czynniki sprzyjające rozwojowi umiejętności miękkich praktykantów

- ✓ Pozwalanie praktykantom na popełnianie błędów.
- ✓ Tworzenie przestrzeni do rozwoju i uczenia się z codziennych zadań (bezpieczne środowisko nauki).
- ✓ Uzyskiwanie informacji zwrotnych od innych (również od rówieśników).
- ✓ Niezależność jest bardzo ważna dla rozwijania umiejętności miękkich.

Na tym etapie podkreślano ważne czynniki przyczyniające się do rozwoju umiejętności miękkich praktykantów. Należą do nich przede wszystkim *stworzenie bezpiecznego środowiska*, w którym praktykant może przejąć *inicjatywę* i podjąć się samodzielnej realizacji zadania. Ważne jest, aby *pozytywnie motywować* go w realizacji tych działań lub projektów i zachęcać do samodzielnego rozwiązywania problemów. *Współpraca z innymi*

*praktykantami, praca w grupach i wzajemne wsparcie odgrywają ważną rolę. Ponadto rozwijanie umiejętności miękkich obejmuje **refleksję, analizę i ocenę po zakończeniu zadania.***

Ze stwierdzeń zebranych w grupach fokusowych możemy wywnioskować, że rozwój umiejętności miękkich wymaga pewnych warunków. Przede wszystkim ważne jest, aby praktykant otrzymał pewną wiedzę na temat tego, które umiejętności miękkie są szczególnie cenne w wybranym zawodzie i w jakich sytuacjach są istotne. Po drugie, powinno być trochę miejsca na rozwój osobisty. Ponadto praktykanci powinni otrzymywać wsparcie poprzez udział w konkretnych zadaniach i projektach, które pozwolą im uświadomić sobie, jakie umiejętności miękkie już posiadają, a które powinni rozwijać. Działania te powinny być monitorowane, a uczestnik powinien zastanowić się nad ich przebiegiem i nad tym, czego się nauczył. Ważną rolę w tym procesie odgrywa mentor, który jest osobą, której uczestnik ufa, a od której praktykant otrzymuje wsparcie i informację zwrotną. W projekcie DESSA proponujemy schemat działań wspierających rozwój umiejętności miękkich, uwzględniający rolę naturalnego mentora oraz zadania, które zawierają elementy grywalizacji. Zadania te są wyzwaniem dla praktykantów, pozwalają im zdobyć wiedzę o sobie, zawierają elementy wspierające autorefleksję i kończą się samooceną.

Dlatego konieczne jest opracowanie metod motywujących i wspierających rozwój umiejętności miękkich praktykantów. Takie kompetencje nie pojawiają się pojedynczo, ale są ze sobą połączone. Na przykład kreatywność jest ważna w dostosowywaniu się do zmian. Komunikacja może mieć różne formy. Może to być komunikacja w zespole. Kolejnym wyzwaniem komunikacyjnym jest precyzja wiadomości e-mail lub komunikacji w innych mediach dostępnych online. Różne umiejętności miękkie mogą być ważne w zależności od sytuacji i zawodu. Zapotrzebowanie na umiejętności miękkie może się różnić w zależności od osoby i jej sytuacji.

Wniosek jest taki, że niemożliwe jest ćwiczenie pewnych umiejętności osobno, bez kontekstu sytuacji praktycznej. Warto zatem powiązać szkolenie umiejętności miękkich z konkretnymi sytuacjami zawodowymi, w których mogą okazać się one istotne. Studenci uczestniczący w spotkaniu grupy fokusowej wskazali, że często nie są świadomi znaczenia umiejętności miękkich podczas studiów. Jedynie poprzez udział w praktykach ujawnia się rola takich umiejętności w pracy zawodowej. Okazuje się również, że wiele osób nie zdaje sobie sprawy, że utrzymanie pracy lub uzyskanie awansu często zależy od **poziomu umiejętności miękkich**. Pokazuje to również, że brak świadomości w tym zakresie jest wynikiem słabego rozwoju umiejętności miękkich w procesie edukacji. Dlatego jest to obszar, który wymaga szczególnego wsparcia i uwagi ze strony trenerów, edukatorów, mentorów, korepetytorów. Dlatego temat poruszony w naszym przewodniku jest bardzo ważny.

Poza odniesieniem się do wiedzy dotyczącej znaczenia umiejętności miękkich pracowników, grupy fokusowe miały na celu opracować schemat praktyk zawodowych oraz zebrać opinie od uczestników spotkania na temat tego, jak wspierać praktykantów w rozwijaniu umiejętności miękkich. Wywiady fokusowe wskazywały różne sposoby i metody wspierania umiejętności miękkich, oceny rozwoju praktykantów w tym obszarze oraz motywowania praktykantów do przyjęcia odpowiedzialności za własny rozwój. Podczas dyskusji w grupach fokusowych, firmy, nauczyciele, trenerzy w firmach, studenci zgodzili się, że **szkolenie praktyczne** ma ogromne znaczenie dla przyszłego zatrudnienia młodych ludzi. Praktyka zawodowa powinna stać się drogą do wyraźnie określonego celu – zdobycia uznanych

kwalifikacji – ale ta ścieżka powinna być dobrze oznakowana. Wszystkie zainteresowane strony (państwo, organizacje pracodawców i związki zawodowe, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przedsiębiorstwa) muszą się do tego przyłączyć. Powinni w pełni wykorzystać potencjał przyuczania do zawodu, nie tylko w celu przezwyciężenia bezrobocia wśród młodzieży, ale także w celu przyciągnięcia większej liczby osób uczących się w każdym wieku do szkolenia zawodowego oraz poprawy umiejętności w zakresie szans na zatrudnienie – w tym umiejętności miękkich.

Więcej informacji na temat spotkań grup fokusowych można znaleźć w ZAŁĄCZNIKACH do niniejszego przewodnika.

1.3. Najlepsze praktyki – wyniki i wnioski

Odnosząc się do badań w ramach projektu i zdobytej wiedzy, możemy zidentyfikować pewne czynniki wspierające rozwój umiejętności miękkich praktykantów. Podsumowując najlepsze praktyki (patrz przykłady w załącznikach), uważamy, że następujące kategorie powinny zostać włączone do programu praktyk zawodowych w celu wspierania rozwoju umiejętności miękkich ich uczestników:

- **Wyzwania oparte na zadaniach i projektach**
- **Rozwój osobistych zasobów i możliwości**
- **Tworzenie sfer do inicjatywy i niezależności**
- **Definiowanie celów i oczekiwanych rezultatów**
- **Organizowanie pracy grupowej z rówieśnikami i współpracownikami**
- **Wprowadzenie metod stymulujących rozwój umiejętności miękkich**
- **Mentoring praktykantów i wprowadzenie naturalnych mentorów**
- **Monitorowanie, ewaluacja i samoocena praktykantów**

Wskazane kategorie dotyczą rozwoju umiejętności miękkich praktykantów. Nie odnoszą się one do ścisłej wiedzy zawodowej i umiejętności twardych, ale wspierają proces uczenia się, zachęcają do przyjmowania odpowiedzialności, zwiększają motywację, uczą umiejętności refleksyjnych, a tym samym pomagają w ogólnym przygotowaniu zawodowym. Nie odnoszą się one do konkretnych typów zawodów, ale stanowią ogólny plan rozwoju osobistego praktykantów. Poniżej charakteryzujemy każdą z przedstawionych kategorii.

- **Wyzwania oparte na zadaniach i projektach**

Obejmuje to tworzenie sytuacji stanowiących wyzwanie, które pozwalają uczestnikom rozwijać umiejętności miękkie. Wyzwania te mogą przybrać formę zadań do realizacji lub projektów. Ich praktyczny charakter jest ważny, ale powinny również zawierać problem do rozwiązania, który wymaga opracowania strategii i osobistego zaangażowania. Dobrze jest również, aby zadanie obejmowało aspekty nowego doświadczenia. Ocena tych zadań

koncentruje się na analizie rozwoju osobistego pod kątem nabywania konkretnych umiejętności miękkich.

- **Rozwój osobistych zasobów i możliwości**

Projekty i zadania dla praktykantów polegają na odkrywaniu i rozwijaniu zasobów osobistych, które mogą być istotne dla kariery zawodowej danej osoby. Dotychczasowe doświadczenia, obserwacje czy refleksje mogą być ważne, ale warto też zwrócić uwagę na obszar zainteresowań, pasji, wartości, umiejętności interpersonalnych, które praktykanci posiadają lub chcą rozwijać.

- **Tworzenie sfer do inicjatywy i niezależności**

Oznacza to przestrzeń do realizacji twórczej aktywności. Polega na tworzeniu sytuacji (np. zadań, projektów), w których praktykant może wykazać inicjatywę, działać samodzielnie, dokonywać własnych wyborów, realizować własne pomysły. Pozwala to mentorowi wspierać kreatywność praktykantów i zachęca ich do wzięcia odpowiedzialności i większej otwartości na zmiany. Podczas praktyk zawodowych takie zadania powinny być wspierane przez mentora, a praktykant powinien być przez niego zachęcany do kreatywności.

- **Definiowanie celów i oczekiwanych rezultatów w obszarze rozwoju umiejętności miękkich**

Przed każdym wyzwaniem (projektem) ważne jest zdefiniowanie jego celów i oczekiwanych rezultatów. W przypadku zadań związanych z poszerzaniem zasobów osobistych praktykant identyfikuje również cele, które są związane z rozwojem wybranych umiejętności miękkich, jakie są kluczowe w przyszłej pracy zawodowej lub ważne dla niego samego.

- **Organizowanie pracy grupowej z rówieśnikami i współpracownikami**

Organizacja pracy grupowej daje możliwość rozwijania wielu ważnych umiejętności miękkich. Przede wszystkim praca w grupie wymaga komunikacji, współpracy, rozwiązywania konfliktów, ale obejmuje również wymianę informacji, dzielenie się pomysłami i kreatywność. Grupa buduje relacje; członkowie grupy wspierają się, a także uczą się od siebie nawzajem. Praca w grupie pozwala na dzielenie się odpowiedzialnością, ale także motywuje do działania, dlatego warto organizować zadania i projekty praktykantów do realizacji w grupie lub angażować ich w pracę istniejących już zespołów pracowników.

- **Wprowadzenie metod stymulujących rozwój umiejętności miękkich**

Plan praktyk powinien wprowadzać metody wspomagające działanie umiejętności miękkich. Należą do nich metoda projektu, dyskusje, techniki wspierające kreatywność, narzędzia coachingowe, ale także te, które wspierają planowanie, budowanie wizji własnego rozwoju, podejmowanie pracy w grupie lub inne metody wspierające refleksję, autorefleksję i samoocenę. Przede wszystkim w projekcie DESSA proponujemy metody umożliwiające grywalizację, które zostaną opisane w kolejnym rozdziale. Drugim ważnym rozwiązaniem metodycznym, które jest również zawarte w programie praktyk zawodowych, jest włączenie roli naturalnego mentora.

- **Mentoring praktykantów i wprowadzenie naturalnych mentorów**

Rola naturalnego mentora zostanie opisana w innym rozdziale. Przede wszystkim taki mentor motywuje praktykanta do rozwijania umiejętności miękkich podczas realizacji praktyk.

- **Monitorowanie, ewaluacja i samoocena praktykantów**

Wszystkie etapy praktyk zawodowych powinny być monitorowane przez opiekuna praktyk, ale w programie zaproponowanym w projekcie zakładamy włączenie naturalnego mentora i udział praktykanta w samoocenie. Ważne są refleksyjne dyskusje uczestników praktyk z mentorem. Analizuje się zadania i ich efekty, a także postępy ucznia w rozwijaniu umiejętności miękkich. Praktykant opisuje, czego się nauczył i jakie umiejętności miękkie rozwinął. Ocena i samoocena nie są podsumowaniem ani oceną końcową, ale wskazówką do dalszego rozwoju. Określają, czego student sam chce się nauczyć.

Więcej informacji na temat spotkań grup fokusowych można znaleźć w ZAŁĄCZNIKACH do niniejszego przewodnika.



Rozdział 2 – Dlaczego powinniśmy rozwijać umiejętności miękkie

Posiadanie umiejętności miękkich przez pracowników jest jednym z czynników decydujących o sukcesie i poprawie jakości pracy w przedsiębiorstwach. Niewątpliwie rozwój firmy zależy od umiejętności miękkich jej pracowników i znacząco wpływa na jej sukces. Nie należy jednak zapominać o ważnej roli, jaką te kompetencje odgrywają w innych dziedzinach życia.

2.1. Czym są umiejętności miękkie?

Umiejętności miękkie są często określane również jako umiejętności lub kompetencje przekrojowe, umiejętności kluczowe, umiejętności podstawowe lub umiejętności życiowe. Jest to pojęcie, dla którego nie ma powszechnie przyjętej definicji. Większość ludzi ma jakieś pojęcie o znaczeniu „umiejętności miękkich” i jasne jest, że różnią się one od „umiejętności twardych”. Umiejętności twarde są uznawane za techniczne (teoretyczne lub praktyczne) know-how i umiejętności, które nie tylko przynoszą widoczne rezultaty, ale mogą być również łatwo klasyfikowane na różnych etapach lub w progresywnych jednostkach nauczania i łatwo oceniane pod względem wyników.

Umiejętności miękkie nie są jednak tak łatwe do zdefiniowania lub oceny w kategoriach ilościowych, a ich rozwój został scharakteryzowany jako coś wrodzonego (cecha charakteru lub naturalny talent) lub rozwijanego intuicyjnie czy naturalnie poprzez doświadczenie życiowe lub jako bardzo oczekiwany efekt uboczny tradycyjnego procesu uczenia się. Umiejętności miękkie to między innymi połączenie umiejętności interakcji z ludźmi, umiejętności społecznych, umiejętności komunikacyjnych, cech charakteru, postaw, atrybutów kariery, inteligencji społecznej i inteligencji emocjonalnej, które umożliwiają ludziom poruszanie się w ich otoczeniu, dobrą współpracę z innymi, wyniki i osiąganie celów poprzez uzupełnianie umiejętności twardych. Collins English Dictionary definiuje ten termin

jako pożądane *cechy dla niektórych form zatrudnienia, które nie zależą od zdobytej wiedzy: obejmują one zdrowy rozsądek, umiejętność radzenia sobie z ludźmi i pozytywne elastyczne nastawienie*. Obecnie powszechnie uznaje się, że możliwe jest promowanie nabywania, rozwoju i utrwalania umiejętności miękkich (lub rozwoju osobistego) w programach/ścieżkach szkoleniowych, głównie poprzez wspieranie i prowadzenie ludzi w procesie rozwoju osobistego oraz w związanym z pracą wykorzystaniu ich umiejętności społeczno-emocjonalnych.

2.2. Które umiejętności miękkie są ważne dla przedsiębiorców?

W projekcie DESSA zapytaliśmy przedsiębiorców z różnych krajów, które umiejętności miękkie są dla nich i dla funkcjonowania ich przedsiębiorstwa najważniejsze. Przeprowadzone ankiety i spotkania grup fokusowych pozwoliły nam zidentyfikować 12 najczęściej wskazywanych umiejętności miękkich. Stworzyliśmy listę tych, które zostały **wyróżnione i powtarzane jako ważne w zebranych ankietach, a także wskazane podczas spotkań grup fokusowych**. Są to:

- Umiejętności komunikacyjne
- Współpraca/Praca zespołowa
- Rozwiązywanie konfliktów
- Rozwiązywanie problemów
- Kreatywność/innowacyjność
- Zdolność adaptacji do zmian
- Umiejętność motywacji
- Chęć rozwoju osobistego
- Umiejętność zarządzania czasem
- Umiejętności negocjacyjne
- Przywództwo
- Pewność siebie

2.3. Charakterystyka wybranych umiejętności miękkich

- Umiejętności komunikacyjne

Umiejętność komunikowania się okazała się niezwykle ważna zarówno w zbieranych ankietach, jak i podczas spotkań grup fokusowych. Komunikacja oznacza umiejętność rozumienia innych i bycia zrozumianym. Profesjonalna komunikacja dotyczy umiejętności komunikowania się w grupie, ale także komunikowania się z różnymi odbiorcami na różne sposoby. Obejmuje zarówno komunikację werbalną, jak i niewerbalną. Umiejętności komunikacyjne obejmują słuchanie, mówienie, obserwowanie i empatię. Pomocne jest

również zrozumienie różnic w sposobie komunikowania się twarzą w twarz, za pomocą rozmowy telefonicznej i przez komunikację cyfrową, taką jak poczta e-mail i media społecznościowe.

„Szukaj możliwości zarówno w pracy, jak i poza nią, które wymagają użycia umiejętności komunikacyjnych. Pomoże ci to zachować ich świeżość, a jednocześnie pozwoli ci ćwiczyć nowe umiejętności.” (1)

Jak rozwijać umiejętności komunikacyjne:

- ✓ Rozwijanie umiejętności komunikacyjnych wymaga zwracania uwagi na to, jak komunikujemy się z innymi i jak czytamy wiadomości od ludzi.
- ✓ Jedną z metod wspomagania komunikacji jest zaproponowanie analizy sposobów formułowania komunikatów werbalnych i nauka zasad efektywnej komunikacji.
- ✓ Ponadto otrzymywanie informacji zwrotnych od zaufanych współpracowników na temat komunikacji werbalnej lub niewerbalnej może pomóc osobie poprawić jej sposób komunikacji.
- ✓ Komunikacja wymaga kontaktu z ludźmi; dlatego, praca w grupie wspiera proces komunikacji między ludźmi w zespole, promuje obserwację innych, uczy empatii. Zapewnianie szansy na pracę z innymi pomoże też poprawić umiejętności komunikacyjne.

• Umiejętności współpracy/pracy zespołowej

„Pracodawcy wierzą, że zespoły składające się z osób świetnie współpracujących ze sobą, osiągną większą produktywność, wyższe morale, wywołają mniej konfliktów przynoszących efekt przeciwny do zamierzonego i będą skutkować lepszymi relacjami z klientami.” (2)

Umiejętność pracy w grupie jest obecnie wysoko cenionym zasobem osobistym, ponieważ wiele zadań i problemów zawodowych jest realizowanych w zespołach. Praca w zespole to sprawna komunikacja, wzajemny kontakt, dzielenie się odpowiedzialnością za zadania, ale także wchodzenie w konkretne role zespołowe. Praca w grupie uczy współpracy, wspólnej odpowiedzialności i empatii. Wszyscy w zespole są ważni, ale ludzie powinni znać swoją rolę i być świadomi wspólnej odpowiedzialności za efekty zadań.

„Udana współpraca wymaga ducha chęci do pomocy i wzajemnego szacunku. Pracodawcy zazwyczaj poszukują pracowników, którzy skutecznie funkcjonują jako część zespołu i są gotowi znaleźć równowagę między osobistymi osiągnięciami i celami grupy.” (3)

„Umiejętności pracy zespołowej są niezbędne do osiągnięcia sukcesu w pracy, bez względu na branżę lub stanowisko. Dobra współpraca z klientami, współpracownikami, menedżerami i innymi osobami w miejscu pracy może pomóc w efektywnym wykonywaniu zadań, jednocześnie tworząc przyjemne środowisko zarówno dla ciebie, jak i dla innych. Organizacja, która kładzie nacisk na



dobre umiejętności pracy zespołowej, jest zazwyczaj zdrowym, dobrze funkcjonującym miejscem pracy." (4)

Członkowie zespołu mają różne umiejętności i talenty, dzięki którym mogą się wzajemnie wspierać. Ważne jest, aby wszyscy znali cele pracy zespołowej i akceptowali siebie nawzajem, dobrze jest znać wspólne możliwości, ale także ograniczenia.

Jak skutecznie współpracować:

- ✓ Dobra współpraca grupowa wymaga otwartej komunikacji między członkami zespołu i dzielenia się ważnymi informacjami.
- ✓ Ważne jest również ustanowienie pewnych zasad współpracy między uczestnikami.
- ✓ Kolejnym ważnym aspektem jest identyfikacja z grupą i określenie celu grupy.
- ✓ Współpraca grupowa wymaga planów, terminów i podziału odpowiedzialności za zadania.
- ✓ Podczas dystrybucji zadań ważne jest, aby wziąć pod uwagę predyspozycje i możliwości każdego członka zespołu.
- ✓ Członkowie zespołu będą lepiej ze sobą współpracować, jeśli nawiążą pozytywne relacje i zadbają o atmosferę współpracy.

• Rozwiązywanie konfliktów

„Konflikty w miejscu pracy mogą powstać, gdy dwie lub więcej stron ma różne cele, opinie lub style. Rozwiązywanie konfliktów to sztuka rozwiązywania tych różnic i znajdowania wspólnej płaszczyzny, która umożliwia wszystkim pokojową współpracę. Czasami osoba, która rozwiązuje konflikt, może być neutralną stroną lub mediatorem, podczas gdy innym razem może to być osoba zaangażowana w konflikt, która przyjmuje perspektywę kogoś z zewnątrz, aby znaleźć rozwiązanie.” (5)

Umiejętność rozwiązywania konfliktów decyduje o sukcesie w pracy, efektywnej realizacji zadań i pokonywaniu trudności. W wygaszaniu konfliktów przydatne jest rozwijanie umiejętności komunikacyjnych, skutecznego rozwiązywania problemów, ale także kreatywności, świadomości i umiejętności radzenia sobie z emocjami.

Jak rozwiązywać konflikty:

- ✓ Rozwiązując konflikt, warto zachować spokój, dystansując się od emocji, które ten wywołuje.
- ✓ Ważnym etapem jest rozmowa o problemie, który spowodował konflikt i ustalenie, co się dzieje.
- ✓ Strony konfliktu muszą zgodzić się, że chcą znaleźć jego rozwiązanie.

- ✓ Często przyczyną konfliktu jest nieporozumienie. Ważne jest, aby osoby zaangażowane w konflikt dzieliły się swoimi przemyśleniami i uczuciami, bez obwiniania się nawzajem.
- ✓ W sytuacji konfliktu dobrze jest znaleźć rozwiązanie lub zgodzić się na kompromis.
- ✓ Czasami do rozwiązania konfliktu potrzebna jest inna osoba, która nie jest zaangażowana w sytuację.

Umiejętność rozwiązywania konfliktów wymaga innych umiejętności miękkich, takich jak komunikacja oparta na aktywnym słuchaniu. Zdolność do rozwiązywania problemów lub do kreatywnego myślenia jest uzależniona od gotowości osoby do zmiany perspektywy. Ważne jest również rozwijanie samoświadomości i wglądu we własne emocje.

- **Rozwiązywanie problemów**

„Umiejętności rozwiązywania problemów pomagają określić źródło problem i znaleźć skuteczne rozwiązanie.”

„Kiedy pracodawcy mówią o umiejętnościach rozwiązywania problemów, często odnoszą się do umiejętności radzenia sobie z trudnymi lub nieoczekiwanymi sytuacjami w miejscu pracy, a także skomplikowanymi wyzwaniami biznesowymi. Organizacje polegają na ludziach, którzy potrafią ocenić oba rodzaje sytuacji i spokojnie wskazać rozwiązania.” (6)

Rozwiązywanie problemów jest istotne w sytuacjach, w których pojawiają się trudności, których nie możemy przezwyciężyć w znany sposób, ale musimy wdrożyć nowe rozwiązanie, plan działania.

Jest ono związane z innymi umiejętnościami miękkimi. Przede wszystkim wymaga kreatywności. Bardzo często rozwiązywanie problemów wiąże się z pracą w grupie, komunikacją oraz podejmowaniem decyzji. Jest to kluczowa cecha niezależnie od zawodu i rodzaju zajmowanego stanowiska.

Dobra rada, jak nauczyć się rozwiązywania problemów:

- ✓ Rozwiń kompetencje techniczne
- ✓ Szukaj możliwości szkolenia się w umiejętności rozwiązywania różnych problemów
- ✓ Obserwuj innych, gdy rozwiązują podobne problemy
- ✓ Omawiaj problem z grupą i znajdujcie rozwiązanie jako zespół
- ✓ Wykorzystaj kreatywne myślenie
- ✓ Bądź odważny i otwarty!

• Kreatywność/innowacyjność

„Kreatywność to umiejętność myślenia o zadaniu lub problemie w nowy lub inny sposób lub umiejętność wykorzystania wyobraźni do generowania nowych pomysłów. Kreatywność pozwala rozwiązywać złożone problemy lub znajdować ciekawe sposoby podejścia do zadań. Jeśli jesteś kreatywny, patrzysz na rzeczy z wyjątkowej perspektywy. Możesz znaleźć wzorce i połączyć je, aby znaleźć możliwości. Istnieje pewne ryzyko związane z byciem kreatywnym, ale możesz pokazać, że jesteś zmotywowany do wypróbowania rzeczy, które nie zostały wcześniej zrobione.” (7)

Kreatywność przygotowuje ludzi do stawienia czoła niepewnej przyszłości. Kreatywne podejście oznacza generowanie pomysłów, poszukiwanie odmian i bycie przygotowanym do dokonywania odważnych wyborów. Kreatywność ma swoje korzenie w codziennych czynnościach. Wyraża się nie tylko w sztuce i jest zarezerwowana nie tylko dla szczególnie utalentowanych ludzi i geniuszy, ale każdy ma zdolność do kreatywnego myślenia, generowania pomysłów i poszukiwania innowacyjnych rozwiązań i działań. Kreatywność można postrzegać jako ucieleśnioną wyobraźnię i bycie osobą, która używa wyobraźni. Oznacza to umiejętność planowania i przewidywania możliwych przyszłych konsekwencji. Wyobraźnia to zdolność do wyobrażania sobie możliwych lub niemożliwych okoliczności i wydarzeń, które leżą, poza tym czasem i miejscem. (8)

Kreatywność i innowacyjność stają się szczególnie ważne w świecie pełnym nowych wyzwań, potrzeb i możliwości. Kreatywność pomaga nam znaleźć nowe rozwiązania problematycznych sytuacji, odkryć własne pasje, motywuje do działania. Wymaga otwartości na nowe rzeczy, odwagi do podjęcia ryzyka niepewnych rezultatów, chęci działania, a jednocześnie daje ogromną satysfakcję. Kreatywny pracownik pozwala instytucji się rozwijać. Trener może stymulować kreatywność za pomocą **metod zachęcających do identyfikacji nowych i innowacyjnych rozwiązań** problemów i do tworzenia nowych rezultatów. Kreatywne szkolenie wymaga, aby uczniowie podejmowali ryzyko, ponieważ efekty ich działań są nieprzewidywalne. Kreatywność opiera się również na eksperymentowaniu. Niektóre eksperymenty kończą się sukcesem, inne kończą się niepowodzeniem.

Dobra rada, jak wspierać kreatywność:

- ✓ Uwierz w swój potencjał
- ✓ Rozwijaj potencjał i zasoby
- ✓ Bądź odważny i dzielny przy nowych projektach
- ✓ Podejmuj wyzwania
- ✓ Wizualizuj swoje pomysły, aby wykorzystać wyobraźnię
- ✓ Spoglądaj na różne sytuacje z różnych punktów widzenia
- ✓ Spróbuj znaleźć więcej niż jedno rozwiązanie problemu

- ✓ Współpracuj z innymi, gdy rozwiązujesz problemy
- ✓ Rozmawiaj z innymi, podczas gdy szukasz nowych pomysłów
- ✓ Bądź otwarty!
- ✓ Nie bój się popełniać błędów, czasami są one źródłem nowych pomysłów i mogą podpowiedzieć nowe sposoby rozwiązywania problemów.

- **Zdolność adaptacji do zmian**

„Umiejętność dostosowania się do zmieniającego się środowiska i procesów w pracy może być pożądaną cechą dla pracodawców. Posiadanie umiejętności adaptacyjnych oznacza, że jesteś otwarty i chętny do uczenia się nowych rzeczy, podejmowania nowych wyzwań i dostosowywania się do zmian w miejscu zatrudnienia. Zdolność adaptacji może być ważna podczas pracy nad projektami, opracowywania strategii i wdrażania różnych podejść do wykonywania swojej pracy.”
(9)

„Pracownicy pełniący rolę lidera często muszą radzić sobie z nietypowymi okolicznościami, w których nie ma wyraźnych instrukcji jak postępować. Muszą nauczyć się opierać na własnym osądzie i wypracować pewność siebie, potrzebną do podejmowania trudnych decyzji.” (10)

Adaptacja do zmian oznacza elastyczność, otwartość i zrozumienie potrzeby zmian, dostosowanie się do nowych warunków pracy.

Pracownicy są teraz zobowiązani do szybkiego dostosowania się do zmian. Czasami oczekuje się, że zareagują na zmiany. Jest to jedna z najbardziej cenionych i przydatnych kompetencji we współczesnym świecie. Tę umiejętność można zdobyć. Ważne jest, aby zrozumieć, jak reagujemy na zmiany, co zwykle czujemy, jak sobie radzimy, do czego musimy się dostosować i następnie zaakceptować zmianę. Adaptacja do zmian wymaga zatem poszerzenia samoświadomości, autorefleksji i opracowania odpowiednich strategii reagowania.

Jak dostosować się do zmian:

- ✓ Najpierw zaakceptuj zmianę. Zmiany są nieuniknione i jeśli mamy z nimi do czynienia, to lepiej będzie dla nas, jeśli szybciej się z nimi pogodzimy i będziemy działać zgodnie z nową rzeczywistością.
- ✓ Po drugie, zacznij myśleć pozytywnie. Pisanie ponurych scenariuszy wcale ci nie pomoże.
- ✓ Po trzecie, zadbaj o siebie. Jeśli zmiana dotyczy ciebie bezpośrednio, nie możesz o sobie zapominać. Jeśli jesteś szczęśliwy, zaczniesz zarażać resztę zespołu tą pozytywną aurą, dzięki czemu wasza praca będzie przyjemniejsza i bardziej efektywna. (11)

- **Umiejętność motywacji**

Najprostsza definicja motywacji sprowadza się do chęci. (12) Ludzie chcą zmiany w zachowaniu, myślach, uczuciach, pomyśle na siebie, środowisku i relacjach. (13)

Motywacja jest silnie związana z energią, jej przetwarzaniem i zużywaniem (14). Motywacja jest ważnym czynnikiem w życiu zawodowym. Pobudza do działania i znacznie ułatwia pokonywanie trudnych chwil, rozwiązywanie problemów i rozwijanie naszych umiejętności. Dzieli się na wewnętrzną i zewnętrzną.

Motywacja oznacza, że możemy działać w kierunku własnych celów, ale może to być również zdolność do motywowania innych. Zmotywowany zespół pracuje efektywniej, więc ta umiejętność może decydować o jakości wykonywanych zadań. Ponadto pojedynczy pracownik, który jest wewnętrznie zmotywowany do działania, będzie bardziej skuteczny.

Bardzo ważne jest wzmocnienie naszej motywacji, ponieważ jest to siła napędowa, pozwala zaangażować się w działania, osiągnąć cel, rozwijać się. Motywacja pomaga nam zmieniać zachowanie, rozwijać kompetencje, być kreatywnym, rozwijać talenty i zwiększać zaangażowanie. Korzyści płynące z motywacji są widoczne w tym, jak przeżywamy nasze życie. (15)

Istnieją dwa rodzaje motywacji – **zewnętrzna i wewnętrzna**. Motywacja zewnętrzna opiera się na wyróżnieniu ucznia/pracownika: to nagrody finansowe i materialne, pochwały. Motywacją zewnętrzną mogą być również kary: nagana, postępowanie dyscyplinarne. Motywacja zewnętrzna jest odpowiedzią na oczekiwane kary i nagrody ze strony otoczenia. W pracy szef może wzmocnić motywację zewnętrzną np. poprzez dobrą pensję, awans, dodatkowe premie za dobre wykonanie zadań.

Motywacja wewnętrzna opiera się na czerpaniu satysfakcji z samego zadania. Jej przykładem jest uczenie się w celu poszerzania zdobywanej wiedzy lub podejmowanie wolontariatu ze względu na satysfakcję płynącą z pomagania innym. Motywacja wewnętrzna daje trwalsze efekty, związana jest z autonomią osoby, usprawnia działania twórcze. Dlatego pracodawcy, którzy chcą wzmocnić kreatywność pracowników, powinni również stwarzać możliwości rozwijania ich wewnętrznej motywacji. To samo dotyczy trenerów, coachów i nauczycieli. Badania pokazują, że dobrzy pracownicy to ci, którzy są wewnętrznie zmotywowani, a nie tylko polegają na nagrodach lub unikają kary.

Jak poprawić motywację wewnętrzną:

- ✓ Jednym z najważniejszych czynników zwiększających motywację wewnętrzną jest autonomia działania. Dlatego wewnętrzna motywacja zostanie pogłębiona przez realizację niezależnych zadań i projektów, w których osoba może wykazać się kreatywnością, inicjatywą i wdrożyć własne pomysły.
- ✓ Motywację można wzmocnić wyznaczając cele, które chcemy osiągnąć, budując wizję naszych przyszłych działań, określając, w jakim kierunku chcemy iść i jakie efekty chcemy osiągnąć. (16)

- **Chęć rozwoju osobistego**

„Rozwój osobisty to proces trwający całe życie. Jest to sposób, w jaki ludzie oceniają swoje umiejętności i cechy, analizują swoje cele w życiu i wyznaczają nowe, aby wykorzystać i maksymalnie rozwinąć swój potencjał.” (17)

„Udany rozwój osobisty wymaga motywacji, chęci poprawy i gotowości do dążenia do wprowadzenia zmian.” (18)

Potrzeba rozwoju osobistego łączy się z zaangażowaniem w działania, które mogą wspierać ten rozwój. Łączy się on z wizją i planem na przyszłość. Osoba zaangażowana w rozwój poszerza swoją samoświadomość i staje się świadoma swoich mocnych i słabych stron, własnych wartości i celów, które znajdują również odzwierciedlenie w jej aktywności zawodowej. Pragnienie rozwoju osobistego pomaga jednostce uczyć się nowych rzeczy, pokonywać ograniczenia i trudności, a także być otwartym i elastycznym w przypadku zmiany. Rozwój osobisty jest również ważny w pracy, sprawia, że osoba jest bardziej zaangażowana w realizację zadań, jest zmotywowana do pracy, uczestniczy w dodatkowych szkoleniach, jest otwarta na zmiany, a także podnosi poziom swoich kompetencji (w tym umiejętności miękkich). Brak chęci do rozwoju skutkuje rutyną i zawodowym wypaleniem.

Jak poprawić rozwój osobisty:

- ✓ Bardzo pomocna jest kreatywna wizualizacja, definicja wizji własnej przyszłości, na przykład, na najbliższe 3 lata i wskazanie etapów tego rozwoju.
- ✓ Rozwój osobisty obejmuje również doradztwo, coaching i czytanie.
- ✓ Bardzo prostą i użyteczną metodą rozwoju osobistego jest spojrzenie na swoje zachowanie i swoje życie z otwartym i bezstronnym umysłem. To pokaże ci, jakie zmiany musisz wprowadzić w sobie i w swoim życiu.
- ✓ Ważną metodą wspierania woli samorozwoju jest odkrycie pasji, którą można realizować, najlepiej pasji, którą można połączyć z pracą zawodową.
- ✓ Chęć rozwijania siebie będzie również związana z tym, że pracodawca ma takie możliwości i że pracownik wie, że są one dla niego dostępne, np. udział w dodatkowych projektach, szkoleniach, innych kursach.
- ✓ Wola samorozwoju będzie związana z tym, że dana osoba zna swoje możliwości i zdolności, które może rozwijać.

- **Umiejętność zarządzania czasem**

„Zarządzanie czasem to proces planowania i kontrolowania, ile czasu poświęcić na konkretne działania. Dobre zarządzanie czasem pozwala jednostce osiągnąć więcej w krótszym czasie.” (19)

Zarządzanie czasem wymaga dobrej organizacji i planowania. Ważne są również to, aby osoba skupiła się na zadaniach i odpowiedzialność za wybrany obszar działalności. Zarządzanie czasem wymaga ustalania priorytetów, celów i systematyczności. Dobre planowanie czasu eliminuje stres i napięcie. Pozwala również znaleźć czas dla niezrealizowanych rzeczy, które są dla nas ważne. Dobra organizacja czasu zwiększa możliwości osoby i ułatwia osiągnięcie celów.

Jak zarządzać czasem:

- ✓ Ważne jest, aby sporządzić listę celów i zadań do wykonania oraz ustalić termin ich realizacji.
- ✓ Warto rozbić zadania zajmujące więcej czasu na etapy
- ✓ Ponadto, pomocne może być ustalanie priorytetów
- ✓ Wyeliminuj lub ogranicz aktywności, które są stratą czasu
- ✓ Upewnij się, że wykorzystujesz najlepsze godziny do wykonania danej pracy
- ✓ Warto rozwijać świadomość osoby, aby zrozumieć, co pomaga jej w realizacji zadań, czy woli pracować pod presją, czy podzielić zadanie na części
- ✓ Jedną z metod planowania czasu może być zdefiniowanie wizji własnej przyszłości oraz wybranie ważnych celów i wartości. Takie podejście pozwala zaplanować działania zawodowe i osobiste, które warto podjąć, a także zbudować strategię ich realizacji.

- **Umiejętności negocjacyjne**

„Umiejętności negocjacyjne to cechy, które pozwalają dwóm lub więcej stronom osiągnąć kompromis. Negocjacje odbywają się często w miejscu pracy i mogą mieć miejsce między współpracownikami, działami lub między pracownikiem a pracodawcą. Profesjonaliści mogą negocjować warunki umowy, harmonogramy projektów, wynagrodzenie i wiele innych. Negocjacje są zarówno powszechne, jak i ważne, dlatego pomocne jest zrozumienie typów negocjacji, które możesz napotkać, a także tego, jak poprawić swoje umiejętności negocjacyjne.” (20)

„Skuteczni negocjatorzy kontrolują proces negocjacji i wychodzą z wynikiem, z którego są zadowoleni.” (21)

Różne formy negocjacji są ważne, gdy ludzie mają różne stanowiska w tej samej sprawie. Negocjacje mogą być bardzo przydatne w rozwiązywaniu wszelkich różnic, które powstają między jedną stroną a drugą, np. pracownikiem i pracodawcą, pracownikiem i pracownikiem, pracownikiem i klientem.

Jak poprawić zdolności negocjacyjne:

- ✓ Zidentyfikuj ostateczny cel – to bardzo ważne, aby określić, dokąd zmierzamy, jak wygląda nasz prawdziwy zamiar.
- ✓ Ćwicz budowanie relacji - negocjowanie wymaga zrozumienia potrzeb drugiej strony, budowanie relacji oznacza szacunek i słuchanie drugiej strony.
- ✓ Bądź skłonny do kompromisu - sztuka negocjacji wiąże się również ze znalezieniem kompromisu i gotowością do zaakceptowania pewnych ustępstw.
- ✓ Ćwicz - Im częściej ćwiczymy negocjacje, tym lepiej je prowadzimy, dlatego warto je ćwiczyć, a także brać udział w zadaniach przygotowujących do negocjacji.

- **Przywództwo**

„Cechy przywódcze odnoszą się do cech charakteru, które definiują skutecznych liderów. Przywództwo odnosi się do zdolności osoby lub organizacji do kierowania ludźmi, zespołami lub organizacjami w kierunku realizacji celów i zadań. Pełni ważną funkcję w zarządzaniu, ponieważ pomaga zmaksymalizować wydajność i osiągnąć cele strategiczne i organizacyjne. Liderzy pomagają motywować innych, udzielają wskazówek, budują morale, poprawiają atmosferę pracy i inicjują działania.” (22)

Pięć najważniejszych elementów przywództwa:

- ✓ Ustalanie kierunku działania,
- ✓ Zapewnianie inspiracji,
- ✓ Budowanie zespołów,
- ✓ Dawanie przykładu,
- ✓ Akceptacja.

Przywództwo jest ważne w pracy w grupie. Oznacza podejmowanie decyzji, przydzielanie zadań i motywowanie grupy do działania. Liderzy powinni mieć poczucie własnej wartości, umiejętności komunikacyjne, a także umiejętności organizacyjne. Liderzy określają kierunek i strategię działania, dlatego tworzą pewną wizję przyszłości. Bycie liderem oznacza również umiejętność budowania zespołu, który będzie ze sobą współpracował. To także motywowanie i inspirowanie, uwalnianie energii w ludziach. Przywództwo jest niezbędne do tworzenia zmian, a zarządzanie jest niezbędne do systematycznego uzyskiwania wyników. (23)

Jakie cechy powinien posiadać dobry lider:

- ✓ Entuzjazm – ważne jest, aby lider go pokazał, przez to dał przykład i pozytywnie podszedł do wszystkich zadań.
- ✓ Uczciwość – jest rozumiana jako cecha osobowości, wierność zewnętrznym wartościom, uczciwość i szlachetność.
- ✓ Stanowczość – ważne jest, aby lider był wymagający, wytrwały i odporny na przeciwności losu. Bardziej zależy mu/jej na szacunku niż na popularności. On/ona tworzy wysokie standardy, których sam/a przestrzega.
- ✓ Sprawiedliwość – przywódca powinien być obiektywny, powinien nagradzać i karać, aby uzyskać wyniki, a nie sympatię, powinien traktować wszystkich jednakowo.
- ✓ Serdeczność – Naprawdę dobry lider angażuje nie tylko umysł w swoją pracę, ale także serce.
- ✓ Pokora – jest bardzo ważna, ponieważ uczy słuchać innych i chroni przed zbyt dużym ego.
- ✓ Pewność siebie – ważne jest, aby wierzyć w siebie, ponieważ działa to również dobrze na podwładnych.

• Pewność siebie

„Pewność siebie pochodzi z dobrego samopoczucia, akceptacji ciała i umysłu (poczucia własnej wartości) oraz wiary we własne zdolności, umiejętności i doświadczenie. Pewność siebie jest cechą, którą większość ludzi chciałaby posiadać.” (24)

Pewność siebie dotyczy tego, co myślimy o sobie, jak postrzegamy siebie w różnych rolach społecznych. Ma wpływ na to, jak zachowujemy się w relacjach z innymi, ale także na to, jak budujemy wizję naszej przyszłości, jakie zadania wybieramy, jakie wyzwania podejmujemy.

Jak zwiększyć pewność siebie:

- ✓ Planowanie i przygotowanie – planowanie i dobre przygotowanie do trudnej sytuacji zwiększają pewność siebie. Dają nam poczucie kontroli nad sytuacją i nad naszym niepokojem. Warto zatem wyrobić w sobie nawyk planowania.
- ✓ Uczenie się i wiedza – poszerzanie wiedzy i uczenie się nowych umiejętności sprawiają, że czujemy się kompetentni w różnych nowych sytuacjach, w tym zawodowych.
- ✓ Pozytywne myśli – wiara osoby w sukces zwiększa jej szanse na jego osiągnięcie. Dobrze jest ćwiczyć optymizm i kontrolować to, co myślimy o sobie.

- ✓ Znajomość naszych mocnych stron – warto sporządzić listę naszych mocnych stron, ponieważ pozwalają nam one uwierzyć w siebie. Bardzo przydatną rolę w ich analizie może odegrać naturalny mentor oraz współpraca z nim w zakresie naszego rozwoju osobistego, co również pomaga rozwijać pewność siebie.
- ✓ Posiadanie pasji – pasja sprawia, że jesteśmy atrakcyjni dla siebie i dla innych. Posiadanie pasji i włączanie jej w naszą działalność buduje pewność siebie i satysfakcję.

Odniesienia:

1. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/communication-skills>.
2. <https://www.thebalancecareers.com/list-of-team-building-skills-2063772>
3. <https://www.thebalancecareers.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>
4. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teamwork-skills>
5. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/conflict-resolution-skills>
6. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/problem-solving-skill>
7. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/creativity-skills>
8. Fisher, Williams, 2004 Fisher R. & Williams M. (eds) (2004), Unlocking Creativity, London: David Fulton, Fisher R., Expanding Minds: developing creative thinking in young learners, CATS: The IATEFL Young Learners SIG Publication.
9. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-skills>
10. <https://www.thebalancecareers.com/important-adaptability-skills-4768260>
11. <http://sistersabout.pl/2018/02/zarzadzanie-soba-w-zmianie-szybka-adaptacja-do-zmian.html>
12. Baumeister, R. F., & Vohs, K. D., (eds.). (2011). Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications (2nd ed.). New York, NY, US: Guilford Press
13. <https://positivepsychology.com/what-is-motivation/>.
14. Bartkowiak G., Skuteczny kierownik-model i jego empiryczna weryfikacja, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997.
15. <https://positivepsychology.com/benefits-motivation/>

16. <https://www.corazlepszyportalbiznesowy.pl/art/motywacja-wewnetrzna-czy-zewnetrzna>
17. <https://www.skillsyouneed.com/ps/personal-development.html>
18. <https://www.successconsciousness.com/blog/personal-development/what-is-personal-growth/>
19. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/time-management-list-tips/>
20. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/negotiation-skills>
21. <https://www.mindtools.com/pages/article/essential-negotiation.htm>
22. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/leadership-traits-list/>
23. <https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo>
24. <https://www.skillsyouneed.com/ps/confidence.html>



Rozdział 3 – Program praktyk zawodowych

3.1. Wprowadzenie do programu praktyk zawodowych

Program praktyk zawodowych DESSA dotyczy: organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, firm zaangażowanych w program praktyk zawodowych, studentów zapisanych do szkół średnich II stopnia i wyższych szkół zawodowych, i ma na celu utrzymanie większego zaangażowania praktykantów, ich motywacji, zainteresowania, a także sprawienie, że poczują się komfortowo i bardziej pewnie siebie podczas samych praktyk.

Celem programu jest zapewnienie zrozumiałych i elastycznych praktyk w każdym kraju, aby wspomóc członków grup docelowych projektu DESSA w udziale w lepszej jakości praktykach zawodowych, poprzez wykorzystanie podstawowych i dodatkowych elementów programu praktyk oraz produktów powstałych w wyniku badań prowadzonych w ramach projektu DESSA.

3.2. Strony zaangażowanie w praktyki zawodowe:

- ✓ Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego (szkoły i centra).
- ✓ Przedsiębiorstwa (pracodawcy).
- ✓ Uczniowie i studenci średnich i wyższych szkół zawodowych oraz szkoleń zawodowych (praktykanci).

Przedsiębiorstwa (pracodawcy), organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz państwa członkowskie badają możliwości ustanowienia krajowych działań pilotażowych w celu rozwijania partnerstwa publiczno-prywatnego w celu wspierania promowania i nabywania umiejętności miękkich. Organizacje międzynarodowe podkreślają, że ścisła

i bezpośrednia współpraca między różnymi interesariuszami i zaangażowanymi stronami jest kluczowym aspektem we wdrażaniu dobrej jakości programu praktyk zawodowych.

3.3. Plan praktyk zawodowych



Wykres 1. Diagram ilustrujący program planu praktyk DESSA

Program praktyk zawodowych składa się z czterech głównych faz:

FAZA 1 „PRZYGOTOWANIE”:

- ✓ Przedsiębiorstwa wyrażają chęć udziału w programie praktyk zawodowych, a także współpracy z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego;
- ✓ Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego składają ofertę firmom. Proponują studentom udział w programie praktyk zawodowych oraz przedstawiają listę dostępnych firm oraz możliwych stanowisk dla praktykantów;
- ✓ Studenci deklarują chęć uczestnictwa w praktykach;

FAZA 2 „PRZED PRAKTYKAMI”:

- ✓ Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego dopasowują studentów i przedsiębiorstwa według sektora, specjalizacji i dostępnych stanowisk przyuczania do zawodu;
- ✓ Firmy wyznaczają ewentualnych mentorów;
- ✓ Studenci samodzielnie wybierają naturalnego mentora w firmie. Oceniają własne umiejętności miękkie, aby określić, które z nich można poprawić podczas odbywania praktyki;
- ✓ Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz firmy wspólnie ustalają cele praktyk, przygotowują ich plan z konkretnymi efektami uczenia się, które obejmują umiejętności twarde (w oparciu o główny program) i umiejętności miękkie (w oparciu o wyniki samooceny i program projektu DESSA) oraz określają harmonogram programu praktyk zawodowych.

FAZA 3 „PODCZAS PRAKTYK ZAWODOWYCH”:

- ✓ Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego wprowadzają program praktyk zawodowych z głównymi efektami projektu DESSA (grywalizacją i naturalnym mentoringiem) oraz wspierającymi program praktyk zawodowych elementami i narzędziami („Program praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności miękkich i kompetencji”, „Przewodnik wprowadzający na rzecz poprawy umiejętności miękkich”, „Przewodnik trenerów po umiejętnościach miękkich”, platforma internetowa). Organizatorzy zapewniają sesje szkoleniowe i seminaria dla wybranych par mentorów i praktykantów. Podczas realizacji praktyk ośrodki kształcenia i szkolenia zawodowego monitorują postępy ich uczestników;
- ✓ Firmy realizują program praktyk zawodowych, stosując główne elementy programu praktyk zawodowych DESSA (naturalny mentoring i grywalizację), korzystając z elementów i narzędzi wspierających praktyki zawodowe („Program praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności miękkich i kompetencji”, „Przewodnik

- ✓ wprowadzający na rzecz poprawy umiejętności miękkich”, „Przewodnik trenerów po umiejętnościach miękkich”, platforma internetowa), projektowanie/dostosowywanie działań na rzecz rozwoju umiejętności miękkich praktykantów i monitorowanie postępów;
- ✓ Studenci realizują program praktyk zawodowych, korzystają z elementów i narzędzi wspierających program praktyk zawodowych DESSA („Program praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności miękkich i kompetencji”, „Przewodnik wprowadzający na rzecz poprawy umiejętności miękkich”, „Przewodnik trenerów po umiejętnościach miękkich”, platforma internetowa), aplikując pewne zachowania w miejscu pracy i zdobywając lepsze zrozumienie znaczenia umiejętności miękkich w pracy;

FAZA 4 „PO ODBYCIU PRAKTYK ZAWODOWYCH”:

- ✓ Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego przeprowadzają końcową ocenę umiejętności uczestników;
- ✓ Firmy dostarczają ocenę końcową;
- ✓ Uczestnicy przedstawiają końcową ocenę umiejętności twardych i samoocenę umiejętności miękkich, aby zobaczyć, które z nich zostały poprawione podczas programu praktyk;

3.4. Główne elementy programu praktyk:

- Grywalizacja;
- Naturalny mentoring



Wykres 2. Główne elementy programu praktyk DESSA.

3.5. Elementy i narzędzia wspierające program praktyk:

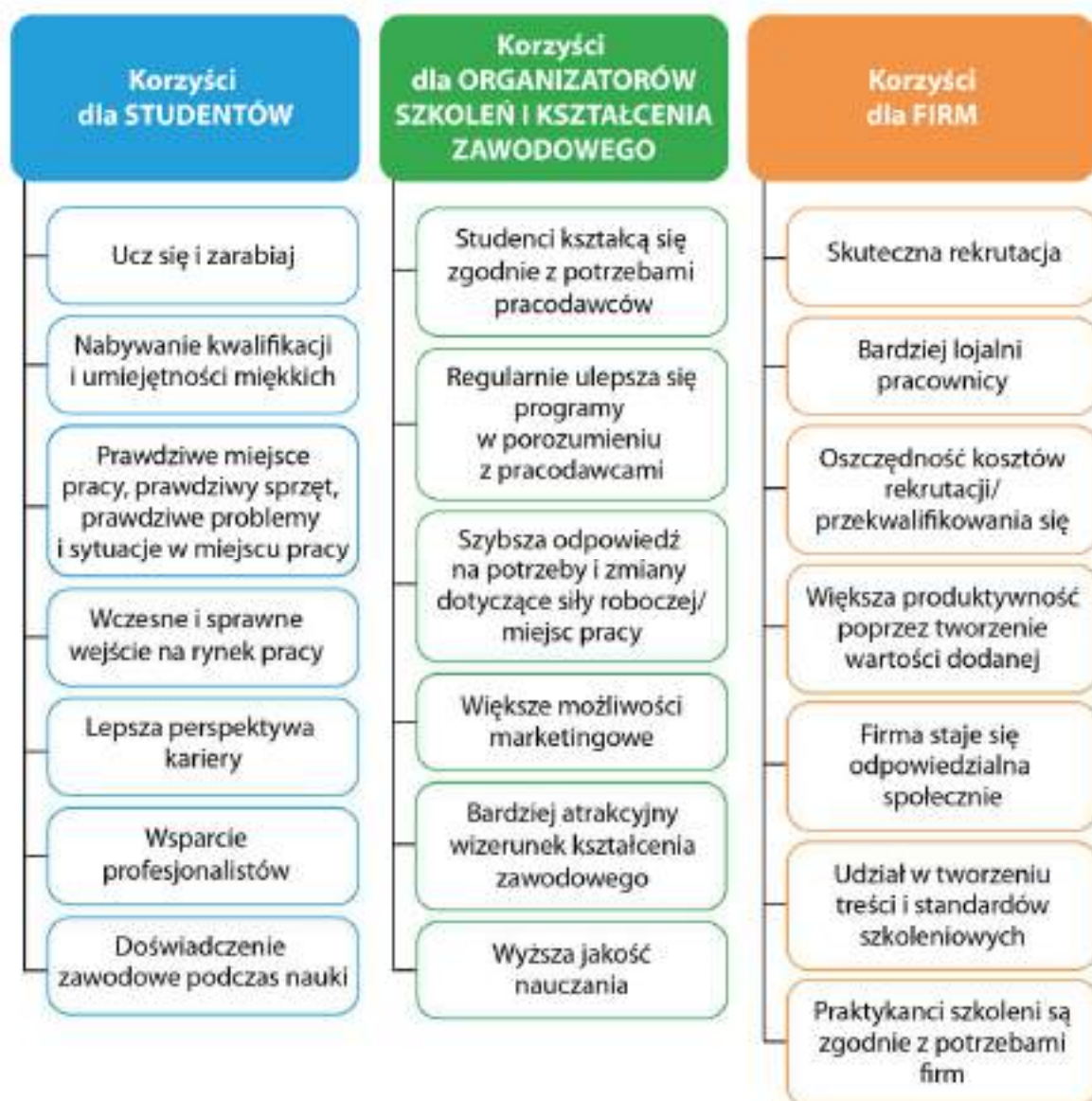
- Narzędzia do samooceny poziomu rozwoju umiejętności miękkich;
- Przewodnik wprowadzający na rzecz poprawy umiejętności miękkich;
- Podręcznik dla trenera;
- Platforma internetowa;

- **Seminaria dla trenerów z organizacji zapewniających kształcenie i szkolenie zawodowe oraz dla firm.**



Wykres 3. Elementy i narzędzia wspierające program praktyk DESSA.

3.6. Korzyści dla zaangażowanych stron płynące z programu praktyk zawodowych



Wykres 4. Korzyści dla zaangażowanych stron płynące z programu praktyk zawodowych DESSA.

Badania partnerów projektu DESSA z różnych krajów Unii Europejskiej pokazują, że praktyki zawodowe są skutecznym sposobem przygotowania wykwalifikowanych specjalistów z szerokim zakresem umiejętności. Program praktyk zawodowych zaspokaja potrzeby pracodawców i ułatwia jednostkom wejście na rynek pracy poprzez zwiększenie ich szans na zatrudnienie. Korzyści z tej formy szkolenia odczuwają wszystkie zaangażowane strony: studenci, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, firmy, a także – państwa.

Korzyści dla państw:

- ✓ Pozytywny wpływ gospodarczy i społeczny;
- ✓ Edukacja dostosowuje się z większym powodzeniem do potrzeb biznesu;
- ✓ Bardziej elastyczny system kształcenia zawodowego;
- ✓ Lepsza reakcja na zmiany na rynku pracy.

3.7. Analiza SWOT programu praktyk zawodowych



Wykres 5. Analiza SWOT programu praktyk DESSA.

3.8. Wnioski

Celem programu praktyk zawodowych opracowanych w ramach projektu DESSA jest zapewnienie zrozumiałych i elastycznych praktyk w każdym kraju. Ma pomóc członkom grup docelowych projektu w udziale w lepszej jakości praktykach zawodowych, które zapewniają jasną wizję, kierunek i plan działania dotyczący tego, jak szkolić praktykantów w zakresie umiejętności miękkich. Wykorzystuje się podstawowe i dodatkowe elementy programu praktyk (grywalizacja i naturalny mentoring), a także elementy i narzędzia wspierające program praktyk zawodowych („Program praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności miękkich i kompetencji”, „Przewodnik wprowadzający na rzecz poprawy umiejętności miękkich”, „Przewodnik trenerów po umiejętnościach miękkich”, platforma internetowa). Ten program praktyk zawodowych można dostosować do potrzeb każdego kraju i może on wspomóc lokalne programy w osiągnięciu ich założeń poprzez przygotowanie wysoko wykwalifikowanych pracowników o szerokim zakresie umiejętności (umiejętności twarde i umiejętności miękkie). Programy praktyk zawodowych opracowanych w ramach projektu DESSA przygotowywane są z myślą o rzeczywistych potrzebach rynku pracy i przyczyniają się do zwiększenia wydajności i konkurencyjności przedsiębiorstw, co sprzyja tworzeniu miejsc pracy i wspiera zatrudnianie młodzieży.

„Program praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności miękkich i kompetencji” obejmuje podstawy teoretyczne połączone z praktyką i zasadami dotyczącymi projektowania, wdrażania i oceny programu praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności miękkich i kompetencji. Program praktyk zawodowych został stworzony w oparciu o doświadczenia różnych krajów Unii Europejskiej w zakresie przygotowania zawodowego, analizy i badania.

Ta część przewodnika prezentuje główne cele programu praktyk zawodowych powstałego w ramach projektu DESSA, a przeprowadzone badanie pomoże w sprawniejszym i skuteczniejszym jego wdrożeniu. Szczegółowe informacje na temat programu praktyk znaleźć można w „Programie praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności miękkich i kompetencji”.

Odniesienia:

1. https://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf
2. http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf
3. https://www.cedefop.europa.eu/files/9102_en.pdf
4. https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/WCMS_743634/lang-en/index.htm
5. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/213361/1/1688077715.pdf>
6. https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et2020_mandates_2018-2020_final.pdf



Rozdział 4 – Metodologia stosowania naturalnego mentoringu

Podczas praktyk, studenci stają na drodze do samorozwoju i przygotowania do przyszłej kariery. Rozwijając swoje umiejętności miękkie, często mają pytania o to, który kierunek należy wybrać na drodze do osiągnięcia swoich celów. Podczas tego ważnego procesu rozwoju osobistego jego uczestnikowi może pomóc **towarzysz podróży**, ktoś kto zna trasę i jest zaangażowany w stymulowanie i wspieranie ucznia w jego drodze. Posiadanie takiego wsparcia z zewnątrz dodaje dodatkowy wymiar procesowi uczenia się. Ten tak zwany „naturalny mentor” może zapewnić uczniowi inną perspektywę, dzielić się wiedzą i podać uczniowi pomocną dłoń w obliczu przeszkód.

Korzystając z tego programu praktyk, uczeń jest zachęcany do znalezienia kogoś, od kogo chciałby się uczyć i jest proszony o samodzielne znalezienie swojego naturalnego mentora. Może to być każdy pracownik w firmie, gdzie realizowana jest praktyka, przy którym student czuje się komfortowo i który może pomóc mu w rozwoju umiejętności miękkich. Mentor jest zwykle znajdowany poprzez programy mentorskie przy użyciu technik kojarzenia. Opiekun studenta podczas praktyk może udzielić wskazówek i pomóc uczniowi wybrać odpowiedniego kandydata. Jednak to uczeń jest odpowiedzialny za znalezienie i rekrutację naturalnego mentora. Prowadzi nas to do pytania: Jakie obowiązki ma naturalny mentor podczas realizacji praktyk?

4.1. Obowiązki naturalnego mentora podczas realizacji praktyk

Naturalny mentor to osoba, która chętnie **dzieli się z praktykantem swoimi doświadczeniami** i poradami dotyczącymi rozwijania umiejętności miękkich. Co ważniejsze, jest on zaangażowany w proces zdobywania wiedzy przez ucznia i jest chętny i zdolny do stymulowania go poprzez aktywne okazywanie wsparcia i zadawanie mu pytań pobudzających autorefleksję. Ważne jest również, aby naturalny mentor zapewnił studentowi bezpieczną przestrzeń do otwartej i swobodnej rozmowy o swoich celach edukacyjnych i dalszych ambicjach. Jest to relacja mentorska, która opiera się na zaufaniu

i wzajemnym szacunku, a jej celem jest pomoc praktykantowi w stawianiu się bardziej samoświadomym i pewnym siebie, oraz zapewnienie przyjemnego, pełnego sukcesu doświadczenia edukacyjnego.

W ramach poniższego programu praktyk uczniowie rozwijają swoje umiejętności miękkie, wykonując wiele zadań w oparciu o najlepsze praktyki. Po każdym zadaniu student umawia się na spotkanie ze swoim mentorem, aby zastanowić się nad tym, co zostało osiągnięte, analizując odpowiedzi na następujące pytania:

- ✓ Opisz rzeczy, które poszły dobrze. Zapytaj, co dokładnie poszło dobrze w tej sytuacji.
- ✓ Czy możesz opisać rzeczy, które nie poszły tak dobrze i opowiedzieć, dlaczego nie poszły zgodnie z planem?
- ✓ Opisz pozytywny aspekt tego, jak wyglądała praca nad prezentacją.
- ✓ Co zrobiłeś/łaś, aby osiągnąć swój cel?
- ✓ Czy są rzeczy, które zrobisz inaczej następnym razem? Co to za rzeczy?
- ✓ Kto lub co pomogło osiągnąć ci twój cel?

Pytania te służą jako wskazówki do refleksji nad zadaniem. Idealnie byłoby, gdyby rozmowy między mentorem a uczniem były bardziej rozbudowane niż tylko omawianie tych pytań. Zadaniem mentora jest zagwarantowanie większej głębi w rozmowach z jego/jej studentem.

Aby to zrobić, mentor będzie spotykał się ze studentem co tydzień, aby zastanowić się nad jego doświadczeniami w ciągu ostatniego tygodnia i omówić ostatnie wydarzenia. Pracują razem jako zespół nad tworzeniem celów edukacyjnych. Obowiązkiem studenta jest wskazanie konkretnych celów edukacyjnych, ale mentor jest po to, aby wspierać i inspirować go do myślenia o jego aspiracjach i zapewnić studentowi materiał do analizy. Na przykład, jeśli naturalny mentor zauważy, że student zmaga się ze wskazaniem celu, może on zadawać pytania, które zainspirowałyby studenta do głębszego zastanowienia się nad tym, czego chce się nauczyć. Naturalny mentor może również ujawnić nieco więcej na temat swojej własnej kariery zawodowej, aby pomóc studentom wyobrazić sobie ich własną ścieżkę w świecie pracy.

Naturalny mentor będzie częścią doświadczenia edukacyjnego studenta podczas realizacji przez niego praktyk. Musi być otwarty i szczery na temat swojej roli, aby zapobiec nadużyciom i mieć jasność, co do ciągłości relacji mentor/student. Relacja mentorska jest między mentorem a jego/jej uczniem. Gdyby opiekun praktyk omówił sytuację studenta bezpośrednio z jego naturalnym mentorem, bez zgody studenta, uczeń mógłby stać się mniej otwarty w relacji ze swoim mentorem, co mogłoby negatywnie wpłynąć na jego proces uczenia się. Ważne jest, aby utrzymać zaufanie między uczniem a mentorem i pozwolić mu zdecydować, czym chce się podzielić ze swoim opiekunem.

4.2. Różnice między naturalnym mentorem a opiekunem praktyk

Naturalny mentor służy jako zewnętrzne źródło, które ułatwia studentom rozwinąć samoświadomość na temat ich procesu uczenia się. Zastanawia się nad zadaniami i celami edukacyjnymi ucznia, nie mając oczekiwań ani wpływu na to, czy uczeń zaliczy praktykę, czy nie. Jest to zadanie opiekuna studenta. Naturalny mentor jest źródłem wsparcia i porad. Jest kimś, komu uczeń może się zwierzyć na poziomie, który jest bardziej skoncentrowany na osobistych celach ucznia, a nie na celach firmy organizującej stażu lub szkoły. Relacja między naturalnym mentorem a uczniem działa na głębszym poziomie i pomaga uczniowi dojrzeć na poziomie osobistym. Opiekun praktyk koncentruje się na celach edukacyjnych swojej organizacji, podczas gdy naturalny mentor koncentruje się na indywidualnym procesie uczenia się studenta i jego efektywności.

Jednak, aby mieć pewność co do jakości mentoringu i udzielanych wskazówek, a być może też ze względów bezpieczeństwa, nauczyciel powinien zaplanować rozmowę ze studentem i naturalnym mentorem, gdy uczeń znajdzie już swojego mentora. Ta rozmowa pozwoliłaby stronom poznać się nawzajem i wspólnie dokonać przeglądu celów uczenia się, działając jako zespół. Zaleca się, aby uczeń i naturalny mentor prowadzili cotygodniowe rozmowy w miejscu ich pracy, gdzie mogą rozmawiać jeden na jednego, otwarcie i swobodnie.

4.3. Przykłady naturalnego mentoringu

Czytając opis tego, czym jest naturalny mentoring, może być trochę trudno uzyskać jasny obraz tego, jak taka relacja mentorska może wyglądać i co może oznaczać dla osobistego i zawodowego rozwoju studenta. Poniższy akapit to prawdziwa historia napisana przez studenta z Holandii, mówiąca o tym, jak znalazł swojego naturalnego mentora i co to dla niego oznaczało:

„Czasami zmiany w życiu zachodzą tak szybko, że trudno za nimi nadążyć. Kiedy byłem nadpobudliwym dzieckiem, które w szkole spędzało więcej czasu na dywaniku u dyrektora, niż w klasie, miałem szczęście natknąć się na nauczyciela, który szanował mnie za dziwactwa, które zawsze uważałem za moje wady. Ten nauczyciel okiełznał moją niespokojną naturę i zmienił ją w coś pozytywnego - energicznego, entuzjastycznego i ambitnego. Ta zmiana była przytłaczająca, ale sprawiła, że stałem się bardziej pewny siebie i znalazłem się na zupełnie innej ścieżce.

Później poprosił mnie, abym pomógł mu przy jednym projekcie. Ta rola była dla mnie również bardzo nowa i stał się moim mentorem przez cały ten proces. Ale kiedy projekt się skończył, zdałem sobie sprawę, że nie skończyłem uczyć się od niego sposobu patrzenia na zarządzanie swoim życiem. Jest człowiekiem, który zachowuje spokój w prawie każdej sytuacji, postrzega mnie jako równego sobie i ma doświadczenie życiowe i rady, które pomagają mi znaleźć nową perspektywę.

Wtedy zdałem sobie sprawę, że chcę nadal mieć go jako pomocnego partnera w moim życiu. Ale prośenie go o tę przysługę wydawało mi się ogromnym krokiem. Zebranie się na odwagę zajęło mi trochę czasu, ale kiedy w końcu poczułem się wystarczająco pewny siebie, zapytałem go, czy chce być moim mentorem, a jego odpowiedź była zaskakująco pełna emocji. Powiedział mi, że zawsze czuł się moim mentorem i że będzie to dla niego wielki

zaszczyt. Wtedy poczułem prawdziwy entuzjazm i z dumą mogę powiedzieć, że do dziś jest moim mentorem.

Spotykamy się teraz za każdym razem, gdy mam do czynienia z nieznanym otoczeniem i trudnymi pytaniami dotyczącymi mojej kariery i celów życiowych. Sama możliwość rozmowy z kimś spoza mojego kręgu znajomych, kto ma inną i bardziej neutralną perspektywę, daje mi dużo i pomaga mi podejmować bardziej świadome decyzje dotyczące tych wyzwań. Dużo się razem śmiejemy, a on traktuje mnie jak równego sobie, zamiast patrzeć na mnie z góry w jakikolwiek sposób.”





Rozdział 5 – Metodologia zastosowania technik grywalizacji do rozwoju umiejętności miękkich

5.1. Czym jest grywalizacja?

Jaka pierwsza rzecz przychodzi Ci do głowy, gdy słyszysz termin grywalizacja? Co według Ciebie oznacza?

Grywalizacja może być dziwnym słowem, ale jest to świetny sposób na wzmocnienie procesu uczenia się. Zgodnie z definicją Deterdinga pod red. (2011) (3), jest to wykorzystanie elementów gry w kontekstach niezwiązanych z grą. Można ją również zdefiniować jako zestaw działań i procesów używanych do rozwiązywania problemów poprzez wykorzystanie lub zastosowanie charakterystyki elementów gry.

Grywalizacja może być stosowana w różnych kontekstach, w tym w edukacji, w celu angażowania i motywowania uczniów. W ostatnich latach grywalizacja została również dostosowana do środowisk biznesowych, ze względu na jej potencjał do "kształtowania zachowań uczestników w oczekiwany sposób" (3).

5.2. Korzyści płynące z grywalizacji

Jak wspomniano wcześniej, grywalizacja wykorzystuje elementy i techniki gry w kontekstach innych niż gra. Ale po co używać tych elementów?

Wszyscy wiemy, że gry silnie na nas oddziałują (6). Kiedy gramy, czujemy się szczęśliwi i podekscytowani. Jesteśmy zaangażowani emocjonalnie i tracimy poczucie czasu. Chcemy konkurować i wygrywać. Ogólnie rzecz biorąc, kiedy gramy, dobrze się bawimy i to właśnie wpływa na nasze zachowanie.

Korzyści płynące ze stosowania grywalizacji w środowiskach edukacyjnych zostały dostrzeżone przez wielu badaczy. Podsumowując, grywalizacja:

- ✓ **Zwiększa motywację** uczniów do udziału w zajęciach i poprawia doświadczenia edukacyjne. Dzięki grywalizacji uczniowie cieszą się procesem i koncentrują się na osiąganiu nagród. Są uwolnieni od stresu i cieszą się tym procesem.
- ✓ **Zwiększa satysfakcję i wyniki** uczniów. Kiedy uczniowie otrzymują nagrody lub osiągają cele, poprawiają swoje wyniki i są z nich bardziej zadowoleni.
- ✓ **Wzmacnia proces komunikacji.** Dzięki grywalizacji uczniowie są zachęceni do interakcji z innymi w celu wykonania zadań, które są częścią procesu, wzmacniając w ten sposób swoje umiejętności komunikacyjne.
- ✓ **Zwiększa zaangażowanie i zainteresowanie.** Trenerzy mogą tworzyć doświadczenia i wykorzystywać elementy gry, co w pełni angażuje uczniów. Kiedy ci ostatni czują się pozytywnie nastawieni do procesu, zamieniają się w aktywnych uczestników.
- ✓ **Poprawia przyswajanie wiedzy i zdolność do zapamiętywania**, a także może pomóc w rozwijaniu określonych umiejętności. Element zabawy podczas stosowania technik gry pomagają uczniom szybciej utrwalić to, czego się nauczyli.

5.3. Grywalizacja czy nauka oparta na grach (Game Based Learning)?

Grywalizacja i uczenie się oparte na grach (Game Based Learning) mogą być do siebie podobne, w tym sensie, że promują zabawę, zaangażowanie i motywację do nauki, ale nie należy ich mylić.

Uczenie się oparte na grach oznacza, że wykorzystuje się grę jako część procesu uczenia się, realizując przy tym konkretne efekty kształcenia. Studenci zdobywają wiedzę podczas gry, co ma określony cel. To sprawia, że proces jest bardziej przyjemny i motywujący.

Z drugiej strony grywalizacja integruje elementy i techniki gry w kontekstach innych niż gra. Grywalizacja może być stosowana w całym kontekście uczenia się, ale nie oznacza to, że wszystko należy zamieniać w grę. Grywalizacja oznacza stosowanie elementów gry, a nie granie w grę.

5.4. Elementy grywalizacji

Aby zastosować grywalizację, mentor powinien najpierw zrozumieć to, jak ona działa i jaką moc mają gry.

Gry zwiększają zaangażowanie i motywację, głównie dlatego, że są zabawne, są czymś, co lubimy. Tak więc, kiedy myślimy o grywalizacji, myślimy o tym, aby sprawić, żeby proces uczenia się był wciągający i zabawny – tak jak gra.

Istnieje wiele elementów gry (związanych z konkurowaniem lub nie), które można zastosować w środowiskach edukacyjnych. Aby zastosować program praktyk zawodowych opracowany w ramach projektu DESSA wybraliśmy najbardziej odpowiednie elementy, które mogą być stosowane podczas realizacji praktyk zawodowych:

Elementy	Przykłady	Korzyści	Przykład zastosowania
Osiągnięcia	- Punkty - Odznaki - Rankingi	Uczniowie czują się usatysfakcjonowani i zaangażowani, zdobywając punkty oraz wspinając się w rankingach. Promują one też współzawodnictwo.	- Przydzielaj zadania, które pozwalają zbierać punkty. - Po wykonaniu określonego zestawu zadań, uczestnicy otrzymują odznaki. - Śledź, kto zdobywa więcej punktów i odznak, podkreślaj to w rankingu.
Nagrody	- Bonusy - Nagrody - Zasoby	Kiedy nagrody uwzględniane są w procesie uczenia się, uczniowie są lepiej zmotywowani i zaangażowani.	- Przyznawaj bonusy uczniom, gdy ukończą zadanie przed czasem. - Przyznawaj nagrody za zajęcie pierwszego miejsca w rankingu. - Zapewnij dodatkowe zasoby za ukończenie dodatkowych zadań.
Storytelling	- Wyzwania	Fabula gry angażuje uczestników i zwiększa ich ciekawość. Realizacja wyzwań zwiększa ich zainteresowanie.	- Grupuj zadania i twórz z nich wyzwania, dołącz do niej interesującą narrację.
Czas	- Harmonogram - Odliczanie	Konkretne ramy czasowe na wykonanie zadania pomagają uczniom skupić się lepiej na jego realizacji.	- Zastosuj harmonogram do realizacji zadań. - Jeśli uczniowie wykonają zadanie przed upływem czasu, otrzymują bonus.
Informacje zwrotne	- Natychmiastowe informacje zwrotne	Przekazywanie pozytywnych informacji zwrotnych uczniom zwiększa ich pewność siebie i poczucie własnej wartości.	- Monitoruj postępy uczniów, gdy wykonują konkretne zadanie, zachęcaj ich werbalnie, aby się nie poddawali.
Personalizacja	- Avatary - Nicki	Personalizacja daje uczniom poczucie własności.	- Pozwól uczniom zaprojektować ich avatary lub używać nicków, które będą widoczne w rankingu.

5.5. Jak zastosować grywalizację podczas realizacji praktyk zawodowych

Istnieją cztery kroki, które można wykonać, aby włączyć grywalizację do realizacji praktyk zawodowych i zaangażować studentów w zdobywanie docelowych umiejętności miękkich.

Krok 1. Zrozum graczy

Pierwszym krokiem jest zrozumienie studentów, co pomoże w zaprojektowaniu i przystosowaniu grywalizacji, aby pasowała do ich otoczenia i potrzeb. Trenerzy muszą zatem przeanalizować osobowość studentów, ich tendencje, preferowane style uczenia się, a także poziom ich umiejętności miękkich. Ważne jest, aby brać pod uwagę typ praktykanta „użytkownika”.

Bartle (1996) podzielił graczy w grach RPG (Multi-User Dungeon) na cztery typy: zdobywców, odkrywców, społeczników i zabójców. W artykule zbadano, dlaczego różni ludzie grają w gry fabularne i co chcą przez to uzyskać. W oparciu o taksonomię Bartle'a, Gerald (2018) zaproponował elementy i sposoby, dzięki którym można zastosować grywalizację jako sposób motywowania ludzi.

- ✓ **Zdobycy** uważają zdobywanie punktów i przechodzenie poziomów za swój główny cel, wszystko jest ostatecznie temu podporządkowane. Aby grywalizować doświadczenie edukacyjne dla wyczynowca, można wykorzystać następujące elementy gry: rankingi, odznaki, bonusy i poziomy.
- ✓ **Odkrywczy** zachwycają się, gdy gra ujawnia swoje wewnętrzne mechanizmy. Próbuje stopniowo ezoterycznych działań w nieznanach, niedostępnych miejscach, szukając interesujących aktywności i zastanawiając się, jak to wszystko działa. Grywalizacja dla Odkrywczy wymaga dodania wielu szczegółów i zawiłości. Elementy gry muszą mieć wystarczającą głębię, aby ci gracze nie stracili zbyt szybko zainteresowania.
- ✓ **Społeczniczy** zainteresowani są ludźmi i tym, co mają oni do powiedzenia. Relacje między graczami są ważne. Grywalizacja czegoś dla Społecznika polega na znalezieniu sposobów na dodanie większej liczby możliwości interakcji społecznych. W większości przypadków zareagują pozytywnie na próby grywalizacji, jeśli ma ona jakiś rodzaj mieszania się w grupach. Z drugiej strony Społeczniczy nie zawsze dobrze reagują na rankingi i współzawodnictwo.
- ✓ **Zabójcy** czerpią przyjemność z narzucania się [i powodowania dyskomfortu] innym. Grywalizacja czegoś z myślą o Zabójcy jest bardzo trudna. Problem nie polega na tym, że trudno jest coś stworzyć, ale na tym, że ich preferencje i nawyki mogą łatwo wykluczyć innych graczy.

Marczewski (2013) zmodyfikował taksonomię Bartle'a, aby uwzględnić w niej grywalizację. Wyróżnił sześć typów graczy, w zależności od tego co jest ich motywacją.

- ✓ **Społeczniczy** są motywowani przez relacje z ludźmi. Chcą wchodzić w interakcje z innymi i tworzyć połączenia społeczne.

- ✓ **Wolne Duchy** są motywowani przez autonomię i wyrażanie siebie. Chcą tworzyć i odkrywać.
- ✓ **Zdobywcy** są motywowani mistrzostwem. Chcą zdobywać wiedzę, uczyć się nowych umiejętności i doskonalić się. Chcą pokonać wyzwania.
- ✓ **Filantropi** są motywowani przez cel i znaczenie. Ta grupa jest altruistyczna, chce dawać innym ludziom i w jakiś sposób wzbogacać życie innych - bez oczekiwania nagrody.
- ✓ **Zakłóccze** są motywowani przez zmianę. Ogólnie rzecz biorąc, chcą zakłócić działanie systemu, bezpośrednio lub za pośrednictwem innych użytkowników, aby wymusić pozytywne lub negatywne zmiany.
- ✓ **Gracze** są motywowani zewnętrznymi nagrodami. Zrobią to, co jest potrzebne, aby zebrać nagrody z systemu i nic ponadto. Są w nim dla siebie.

Główna różnica między typami graczy Bartle'a a typami Marczewskiego polega na tym, że ten drugi uwzględnia fakt, że w przeciwieństwie do gier, w których gracze zawsze chcą grać, grywalizacja będzie miała dwa różne typy ludzi: tych, którzy są gotowi grać o zewnętrzne nagrody i tych, którzy nie są nimi zainteresowani (5).

Te typy użytkowników są teorią, a ludzie w świecie rzeczywistym mogą wykazywać cechy więcej niż jednego z tych typów. W każdym razie stanowią one przydatny przewodnik w zrozumieniu, w jaki sposób można zaprojektować zadanie z elementami grywalizacji tak, aby mieć większy wpływ na zaangażowanych uczestników.

Aby zebrać wszystkie powyższe informacje, trenerzy mogą korzystać z wywiadów, ankiet lub obserwacji. Do pomiaru umiejętności miękkich studenta trenerzy mogą wykorzystać wyniki z narzędzi do samooceny, omówionych w kolejnym rozdziale.

Krok 2. Zdefiniuj cele

Następnym krokiem jest zdefiniowanie, co chcesz dokonać poprzez zastosowanie elementów grywalizacji.

W programie praktyk zawodowych DESSA głównym celem jest rozwój umiejętności miękkich. Ale trener powinien dokładniej określić, na jakich umiejętnościach miękkich skupi się praktyka. Stanowią one cele szczegółowe.

Zagadnienia do rozważenia na tym etapie:

- ✓ Na jakich umiejętnościach miękkich powinna koncentrować się praktyka?
- ✓ Na jakim poziomie?
- ✓ Jakie umiejętności student musi poprawić?

Krok 3. Zdefiniuj zasoby

W następnym kroku trenerzy muszą zidentyfikować dostępne i potrzebne zasoby, aby praktyki poddać grywalizacji.

Zagadnienia do rozważenia na tym etapie to:

- ✓ W jaki sposób będą monitorowane postępy studentów?
- ✓ W jaki sposób mierzone będą postępy studentów? Czy będą stosowane punkty, odznaki, nagrody?
- ✓ Ile punktów zostanie wyznaczonych za wykonanie każdego zadania?
- ✓ Jeśli zastosujemy nagrody lub bonusy, co to będzie?

Krok 4. Zaprojektuj i zastosuj mechanizmy grywalizacji

Na ostatnim etapie trener musi zdecydować o elementach grywalizacji i działaniach, które przedstawi studentowi podczas praktyki. Pamiętaj, że mentorzy nie muszą korzystać ze wszystkich elementów grywalizacji zaproponowanych w tym poradniku, ale mogą wybrać te, które będą miały najlepsze wyniki zgodnie z kontekstem.

Zagadnienia do rozważenia na tym etapie:

- ✓ Które elementy grywalizacji są najlepiej dopasowane do studenta?
- ✓ Które z nich można zastosować podczas praktyk?
- ✓ W jaki sposób elementy grywalizacji pomogą studentom nabyć umiejętności miękkie?
- ✓ Który element wywoła wymaganą reakcję konkretnego studenta?
- ✓ Czy jest to zabawą?

5.6. Grywalizacja i rozwój umiejętności miękkich podczas praktyk zawodowych

Grywalizacja może okazać się cennym narzędziem dla trenerów, którzy starają się rozwijać umiejętności miękkie swoich uczniów. A to dlatego, że zastosowanie elementów gry w procesie uczenia się lub podczas serii działań wpływa na zachowanie uczniów i zwiększa ich motywację do ich podjęcia. Stwarza to optymalną bazę do nauki w łatwy i przyjemny sposób, a studenci osiągają lepsze wyniki i rozwijają swoje umiejętności miękkie.

Połączenie grywalizacji z podejściami pedagogicznymi prowadzi do bardziej angażującego sposobu uczenia się. Kim (cytowany w Dale, 2014) nakreślił cztery rodzaje zachowań motywujących: wyrażanie, konkurowanie, odkrywanie i współpracowanie (2). Oznacza to, że są studenci, którzy będą zmotywowani poprzez grywalizację, aby lepiej wyrażać siebie, konkurować z innymi studentami lub kolegami, współpracować z innymi i odkrywać różne sposoby uczenia się. Studenci będą zachęceni do pracy jako zespół, omówienia swoich opinii, zaakceptowania odpowiedzi innych i podejmowania decyzji, aby otrzymać odznaki lub wspiąć się w rankingu. Już sam proces grywalizacji rozwija umiejętności studentów, a gdy jest równocześnie połączony z działaniami ukierunkowanymi na konkretne umiejętności miękkie, może poprawić całe doświadczenie i wyniki uczenia się.

5.7. Grywalizacja w akcji! Przykłady zastosowań grywalizacji

1) Zaprojektuj ścieżkę nauki z wykorzystaniem gry

Mentorzy mogą zorganizować praktykę jako ścieżkę uczenia się z blokami, które student musi zrealizować, aby przejść do następnego bloku. Każdy blok reprezentuje zadanie, które pomoże uczniowi poprawić jego/jej umiejętności miękkie. Po wykonaniu zadania student przechodzi na następny poziom i uzyskuje dostęp do instrukcji do kolejnego zadania.

2) Zastosuj system punktowy

Można zastosować system punktowy, w którym studenci zdobywają punkty za wykonanie zadań. Inni współpracownicy mogą przyznawać studentom dodatkowe punkty, w zależności od ich wyników. Po osiągnięciu określonego progu studenci mogą otrzymać niewielką nagrodę. Nagroda może być materialna lub niematerialna, mała lub duża (e.g. naklejka, pochwała, list polecający, coś słodkiego itp.).

3) Zastosuj ograniczenia czasowe

Przydzielając zadanie studentowi, możesz ustawić limity czasowe. Jeśli uczeń wykona zadanie w czasie krótszym niż podany, otrzymuje bonus. Jeśli uczeń nie wykona zadania na czas, będzie miał mniej czasu na wykonanie następnego zadania. Bonus ponownie może być materialny lub niematerialny (e.g. naklejka, słodycz, więcej czasu na kolejne zadanie itp.)

4) Wykorzystaj paszport edukacyjny

Paszportem edukacyjnym może być mały notatnik, w którym każda strona reprezentuje inną umiejętność miękką. Następnie, gdy student wykona pracę lub inne zadanie związane z daną umiejętnością, może je opisać w paszporcie edukacyjnym i wyrazić, w jaki sposób pomogło mu to rozwinąć konkretną umiejętność miękką. Mentor może następnie umieścić pieczętkę na tej stronie. Jeśli firma ma więcej niż jednego praktykanta, to pod koniec tygodnia student, który zebrał najwięcej znaczków, otrzyma premię.

Odwołania

1. Bartle, R. (1996). *Kiery, Trefle, Kara, Piki: Gracze, którzy pasują do RPG-ów*. Samodzielna publikacja online 1996. Źródło: <http://mud.co.uk/richard/hcds.htm>
2. Dale, S. (2014). „Grywalizacja: Zabawa w pracy czy wyśmiewanie się z pracy?”, *Business Information Review* 31(2) 82-90. Źródło: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266382114538350>
3. Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). Od elementów projektu gry po funkcjonalność gry: Definiowanie "grywalizacji". W A. Lugmayr, H. Franssila, C. Safran, & I. Hammouda (red.), *MindTrek 2011* (str. 9–15). doi: 10.1145/2181037.2181040
4. Dicheva, D., Dichev C., Agre G., & Angelova G. (2015). Grywalizacja w edukacji: Badanie systematycznego mapowania. *Educational Technology & Society*, 18 (3), 75–88.
5. Gerald, C. (2018). *Początki i przyszłość grywalizacji (2018)*. Prace magisterskie. Źródło: https://scholarcommons.sc.edu/senior_theses/254
6. Isbister, K. (2016). *Jak gry nas wzruszają: emocje przez projektowanie. (Myślenie w odniesieniu do zabawy)*. The MIT Press DOI:10.7551/mitpress/9267.001.0001

7. Marczewski, A. (2013). *Typy użytkowników. HEXAD. Andrzej Marczewski, A. (2015), Grywalizacja: Prosty wstęp i coś ponad to, 2 wyd. (samodzielna publikacja na Amazon Digital Services, 2013), Kindle edition, Loc 1405 of 1798.*





Rozdział 6 – Metodologia oceny efektów uczenia się

6.1. Metody oceny, które można zastosować

Po zidentyfikowaniu efektów uczenia się ważne jest ustalenie pewnych kryteriów ich oceny. Metody oceny to strategie, techniki i narzędzia wykorzystywane do dostarczania dowodów na to, że standard został osiągnięty (1). Jednocześnie procedury te są wykorzystywane do uzyskania informacji na temat procesu nauczania-uczenia się. W celu ustalenia, czy oczekiwany rezultat został osiągnięty, ważnym krokiem w procesie oceny jest wybór odpowiedniej metody zbierania danych, która dostarcza tych dowodów.

Ewaluacja jest procesem, w którym istotne informacje dotyczące procedury uczenia się praktykantów są zbierane, gromadzone i analizowane. Umożliwia to refleksję, ułatwia wydanie osądu, a także stanowi podstawę decyzji podjętych w celu poprawy procesu nauczania/uczenia się. Istnieją różne rodzaje metod oceny i w zależności od fazy procesu ewaluacji, będzie mniej lub bardziej wygodnym stosowanie jednej bądź drugiej. Do oceny można stosować kilka metod jednocześnie. Może być trudno oceniać przy użyciu tylko jednej metody, może nie być to wystarczające do uchwycenia wszystkich elementów postępu praktykanta. W związku z tym do ewaluacji każdego efektu uczenia się powinno się stosować kombinację bezpośrednich i pośrednich metod oceny. Pierwszy z nich składa się z oceny i przedstawienia materiałów wytworzonych przez studentów w celu nauki (artykułów, projektów, prezentacji, testów), podczas gdy drugi obejmuje raport na temat procesu uczenia się, a nie demonstrację czegokolwiek (ankiety, wywiady, grupy fokusowe). (2)

Decydując, które metody oceny należy zastosować, należy skupić się na tych, które dostarczą najbardziej przydatnych i istotnych informacji względem celu określonego w programie. Należy zwrócić uwagę na pytania, na które należy odpowiedzieć, dostępność zasobów i przydatność wyników.

Ewaluacja efektów uczenia się określa, czy praktykant zrealizował cele zaproponowane w ramach konkretnej praktyki zawodowej, a tym samym czy osiągnął wymagany tu poziom kompetencji. To, co sprawia, że metodologia opracowana w ramach projektu DESSA jest wyjątkowa, to fakt, że nie ma konkretnej oceny ani sposobu ewaluacji: rozwój osobisty praktykanta opiera się na przemyśleniach i refleksjach, którymi uczestnicy podzielili się ze swoimi naturalnymi mentorami. Naturalni mentorzy mogą pomóc praktykantom rozwijać lub doskonalić określone umiejętności, prosząc ich o zastanowienie się nad sposobem ich pracy.

Ocena kompetencji powinna łączyć w sobie z jednej strony dowód efektów uczenia się (wytworzony przez praktykanta), który musi być oceniony przez nauczyciela, a z drugiej strony dowód wiedzy, opracowany wspólnie z naturalnym mentorem. Radzenie sobie w sytuacjach technicznych niekoniecznie oznacza, że praktykant rozumie i wie wszystko o wykonywanym zadaniu, a wtedy rola naturalnego mentora zyskuje na znaczeniu. Powinien on skłonić stażystów do zastanowienia się nad tym, jak pracują i dlaczego zrobili coś w taki czy inny sposób. Naturalny mentor pomaga stażystom identyfikować trudności napotykane podczas wykonywania czynności i stara się zachęcić do refleksji na temat tego, dlaczego stażysta postanowił działać w określony sposób i na temat tego, których umiejętności miękkich używał podczas wykonywania zadania.

Według FISS (Standardy oceny i praktyk zawodowych, 2014) (3) **„istnieją silne powiązania między kompetencjami, uczeniem się i oceną**. Każdy akt oceny daje praktykantom informację na temat tego, czego powinni się uczyć i jak powinni się uczyć. Działania oceniające muszą być skonstruowane z myślą właśnie o tym. W ten sposób ocena spełnia dwa ważne wymagania: mierzy kompetencje oraz usprawnia proces uczenia się/szkolenia.

Jak wspomniano wcześniej, istnieje kilka rodzajów metod oceny, a każda z nich zostanie przeprowadzona w tym czy innym czasie. Wśród nich możemy znaleźć ocenę diagnostyczną, ocenę formującą, ocenę podsumowującą, ocenę ipsatywną, ocenę opartą na normach i ocenę bez odniesień do kryterium. (5) W tym konkretnym przypadku przedstawia się, co następuje:

Ocena formująca (zwana również oceną nauki) zapewnia informacje zwrotne, które nie przyczyniają się bezpośrednio do osiągnięcia celu programu, ale informują zarówno o procesie szkolenia, jak i procesie uczenia się. Jest to uważane za informację zwrotną „bez uprzedzeń”. Ta metoda oceny gromadzi dane podczas procesu uczenia się i umożliwia oceniającemu wnoszenie wkładu w pracę stażysty na każdym etapie. Przykładem tej metody oceny mogą być informacje zwrotne, które nauczyciele przekazują na temat wstępnych wersji projektów sporządzonych przez praktykantów.

Ocena podsumowująca (zwana również oceną nauki) jest przeprowadzana pod koniec doświadczenia edukacyjnego i ocenia wyniki praktykanta w odniesieniu do standardu, który powinien zostać osiągnięty. Wyniki tej oceny są zapisywane i liczone do ostatecznej oceny praktyk. Ocena podsumowująca może odbywać się w pracy (w miejscu pracy) lub poza nią (z organizatorem usług edukacyjnych lub w jego siedzibie)."

Zaproponowana tutaj metodologia jest, jak wcześniej wspomniano, kombinacją oceny formującej (związanej z rolą naturalnego mentora) i oceny podsumowującej (związanej z rolą nauczyciela). Czyli:

Ocena formująca

- ✓ Zapewnia uczniom informacje zwrotne, na temat dostosowania działań edukacyjnych
- ✓ Jest zintegrowana z procesem nauczania
- ✓ Pomaga w śledzeniu, w jaki sposób rozwijają się i zmieniają umiejętności uczniów.

Ocena podsumowująca

- ✓ Ocenia proces uczenia się na końcu programu/modułu
- ✓ Generuje ocenę/stopień
- ✓ Ocenia tylko próbkę efektów uczenia się.

Połączenie

- ✓ Pisemne: testy, egzaminy, zadania
- ✓ Praktyczne: testowanie umiejętności; praktyka laboratoryjna/warsztatowa
- ✓ Ustne: rozmowy kwalifikacyjne, różne formaty
- ✓ Słuchowe: testy odsłuchowe
- ✓ Praca projektowa: indywidualna/grupowa; badania/projektowanie
- ✓ Praca w terenie: gromadzenie danych i sprawozdawczość
- ✓ Testowanie kompetencji: różne poziomy norm
- ✓ Portfolio: połączenie technik.

6.2. Monitorowanie praktyk zawodowych

6.2.1. Czym jest monitoring?

Monitorowanie praktyk oznacza wspieranie stażystów w okresie realizacji praktyk zawodowych lub, innymi słowy, zdolność do nadzorowania tego, co robią, tak aby mogli oni dostosować się do ustalonego planu. Mówiąc dokładniej, monitorowanie ułatwia komunikację i współpracę między centrami, firmami, praktykantami i nauczycielami. Monitorowanie stażystów jest niezbędne, ponieważ prawdopodobnie napotkają oni trudności podczas wykonywania nowych zadań z powodu braku doświadczenia. W tym procesie, oprócz opiekuna stażysty, są inni, tacy jak naturalni mentorzy lub członkowie rodziny, którzy powinni pomóc w tym procesie monitorowania. Celem monitorowania

praktyk zawodowych jest zapewnienie, aby stażysta, pod nadzorem osoby trzeciej, rozwijał swoje zdolności i umiejętności miękkie w celu osiągnięcia postępu na poziomie osobistym i zawodowym.

Monitorowanie praktyk zawodowych powinno być prowadzone od początku do końca realizacji programu. W ramach tego procesu, realizacja praktyk zawodowych powinna być analizowana na różnych etapach, w oparciu o efekty uczenia się, które stażysta musi osiągnąć na każdym z nich. Aby zapewnić skuteczniejsze monitorowanie, osoba odpowiedzialna za nie, będzie musiała oceniać stażystę na każdym etapie. Proces ten nie powinien być przerywany, ponieważ umiejętności miękkie praktykantów mogłyby przestać być rozwijane bez ciągłego monitorowania przez osobę za to odpowiedzialną. Nieustanna obserwacja pomoże skorygować wszelkie wykryte odchylenia, a także pomoże stażyście osiągnąć sukces podczas stażu. Dlatego monitorowanie jest ściśle powiązane z oceną, ponieważ stażysta otrzymuje informacje zwrotne na każdym etapie w oparciu o ewaluację i sesje z naturalnym mentorem. Dzięki tej metodzie oceny stażysta rozwinie umiejętności miękkie, takie jak pewność siebie, radzenie sobie z konfliktami, adaptację i komunikację z innymi. Interakcja z osobą odpowiedzialną za proces monitorowania i praktykanta ma ogromne znaczenie, jeśli chcemy zobaczyć problemy, z jakimi borykają się stażyści na różnych etapach, jak sobie radzą z tymi trudnościami, oraz aby umożliwić ustalenie realistycznych kryteriów dla przyszłych zadań. Dzięki monitorowaniu łatwo jest również dostosować i dopasować program praktyk do tempa rozwoju i wyników każdego stażysty.

W zależności od okoliczności dialog twarzą w twarz między nauczycielem a praktykantem nie zawsze będzie możliwy. To, a także ulepszenie nowych technologii w ostatnich latach i ich wpływ na społeczeństwo, są głównymi powodami, dla których narzędzia cyfrowe stały się ważną częścią procesu monitorowania. Na przykład, dzięki narzędziom do samooceny stażyści są w stanie przeanalizować swoje postępy, a następnie zastanowić się nad nimi ze swoim mentorem. Narzędzia te są dynamiczne i interaktywne, i stały się atrakcyjne dla studentów, ponieważ nie mają oni poczucia, że są stale oceniani, ale po prostu kierowani na właściwą drogę. Ważne jest, aby nie zostawiać stażysty bez wsparcia, aby motywacja lub chęć do nauki nie zostały zaprzepaszczone. Jednocześnie musi być zachowana autonomia stażystów w tym, co robią.

Kiedy monitorowanie praktyk zawodowych zostanie zakończone sukcesem, należy podkreślić rozwój „umiejętności miękkich” stażysty. Relacja między nauczycielem a praktykantem może pozytywnie wpływać na umiejętności stażysty. Aby tak się stało, należy zbudować i pielęgnować zaufanie pomiędzy obiema stronami. Po ustanowieniu tego zaufania, praktykant jest w stanie lepiej utrzymać motywację i działać. Aby monitorowanie praktyk przynosiło skutki, konieczny jest aktywny udział stażysty. Poprzez aktywne zaangażowanie praktykant zdobędzie umiejętności, których prawdopodobnie nie rozwinąłby wyłącznie przez pasywny udział w praktykach. Rozwój umiejętności miękkich, czyli rozwój cech osobowości związanych z umiejętnościami komunikacyjnymi, społecznymi, osobowością i postawami, prawdopodobnie doprowadziłby do poprawy umiejętności twardych stażysty. Ich polepszenie będzie miało pozytywne konsekwencje dla jego przyszłości.

6.2.2. Narzędzia do monitoringu

Aby monitorowanie było skuteczne, ważne jest również, aby komunikacja między zaangażowanymi stronami odbywała się bez zakłóceń. Narzędzia takie jak ilearn (<https://www.ilearn-tool.eu/>) mogą śledzić ewolucję programu. iLearn koncentruje się na tworzeniu narzędzi cyfrowych ułatwiających komunikację między szkołami, firmami, praktykantami, nauczycielami w firmie i nauczycielami szkolnymi. Narzędzie umożliwia nauczycielom praktykantów (w szkole i w firmie) ciągłe monitorowanie i ocenę postępów w nauce stażystów, dzięki aktywnemu zaangażowaniu każdego z nich w publikowanie i aktualizowanie swoich postępów w nauce za pomocą dowodów cyfrowych. Zawiera również czat do szybkiej komunikacji między praktykantami i nauczycielami, co pozwala na skuteczne monitorowanie użytkowników.

W ramach projektu DESSA stworzono kompletne **narzędzie do samooceny** każdej umiejętności miękkiej, a użytkownik jest w stanie ocenić swój poziom z predefiniowanych poziomów. Narzędzie zawiera również **Przewodnik wprowadzający** na rzecz poprawy umiejętności miękkich.

Jak zainicjować IO3 (platforma i przewodnik wprowadzający)

Podczas praktyk zawodowych studenci i mentorzy są zachęceni do korzystania z platformy oceny umiejętności miękkich, którą można znaleźć za pomocą poniższego linku: <https://selfassessment.DESSAproject.eu/>

Platforma samooceny zawiera dwa przydatne instrumenty: narzędzie do samooceny oraz przewodnik wprowadzający.

Narzędzia do samooceny

Celem narzędzia do samooceny jest wykrycie tych umiejętności miękkich, które studenci posiadają i tych których im brakuje. Podczas praktyk stażyści powinni skorzystać z narzędzia do samooceny co najmniej dwa razy. Ocena powinna odbyć się na początku praktyk, aby stażyści mogli ustalić swój początkowy poziom umiejętności. Uzyskany na tej podstawie raport należy omówić z mentorem, który następnie może zaplanować działania odpowiednie dla danego praktykanta, które skupią się na umiejętnościach miękkich, jakich jemu/jej brakuje. Drugi moment, gdy praktykant powinien skorzystać z narzędzia do samooceny, to koniec praktyk. Dzięki temu może zobaczyć, jak rozwinęły się jego umiejętności miękkie.

Aby skorzystać z narzędzia do samooceny umiejętności miękkich, praktykant musi odwiedzić stronę internetową i utworzyć tam konto, podając prawidłowy adres e-mail i hasło.

Create new account

[Log in](#) | [Create new account](#) | [Reset your password](#)

Email*

A valid email address. All emails from the system will be sent to this address. The email address is not made public and will only be used if you wish to receive a new password or wish to receive certain news or notifications by email.

Terms of Use

You must agree to the terms of use in order to participate. Please find the terms of use [here](#).

☐ I agree with these terms

☐ I'm not a robot



reCAPTCHA
Help - Terms

Create new account

Kolejnym krokiem jest przejście do zakładki narzędzia do samooceny i rozpoczęcie wypełniania kwestionariusza.



[Self-Assessment Tool](#) | [Orientation Guide](#)

[Help and Support](#) | [Log out](#)

SELF ASSESMENT TOOL

[Self-assessment tool](#) | [My Results](#) | [Introduction](#) | [Orientation Guide](#)

Steps

- Introduction
- COMMUNICATION
- TEAMWORK
- CONFLICT RESOLUTION
- ADAPTABILITY TO CHANGE
- PROBLEM SOLVING
- CREATIVITY - INNOVATION
- MOTIVATION
- PERSONAL DEVELOPMENT
- TIME MANAGEMENT
- NEGOTIATION SKILLS
- CONFIDENCE
- LEADERSHIP

Select User Profile

Marie Dimopoulos

[Create another user profile](#)

Introduction

The objective of this self-assessment tool for soft skills is to detect the ones that you possess and the ones that you lack.

Soft skills are regarded as generic, transferable, core or key skills that can be applied across varied organisational and employment contexts and should be considered supplementary to established educational requirements (OECD, 2001 & 2012).

Soft skills are classified as "key competences for lifelong learning" and can be divided into three main groups:

- a) Personal skills
- b) Social skills
- c) Context-related/interdisciplinary skills

All information and data provided will be treated confidentially. With your approval you can access your individual report. The results of all questionnaires are processed and displayed in aggregated form. The report you will receive after completing the questionnaire shows your performance in key soft skill categories. You can access your report at any time.

We kindly ask you to fill out the questionnaire, which should take about 15 minutes. With your support, reliable benchmarking data will be generated.

Thank you very much for your support!

The DESSA team

Instructions

The statements on the following pages refer to the situation "To what extent do the following statements apply to your current situation?" Please select for every

Narzędzie mierzy 12 umiejętności miękkich:

- Komunikację
- Pracę w zespole
- Radzenie sobie z konfliktem
- Zdolność adaptacji do zmian
- Rozwiązywanie problemów
- Kreatywność
- Motywację
- Rozwój osobisty
- Zarządzanie czasem
- Negocjacje
- Pewność siebie
- Przywództwo

Do każdej umiejętności miękkiej przypisane jest 5 pytań, na które praktykant musi udzielić odpowiedzi. Dla każdego pytania stażysta powinien wskazać, czy zgadza się, czy nie zgadza się ze stwierdzeniem, np.:

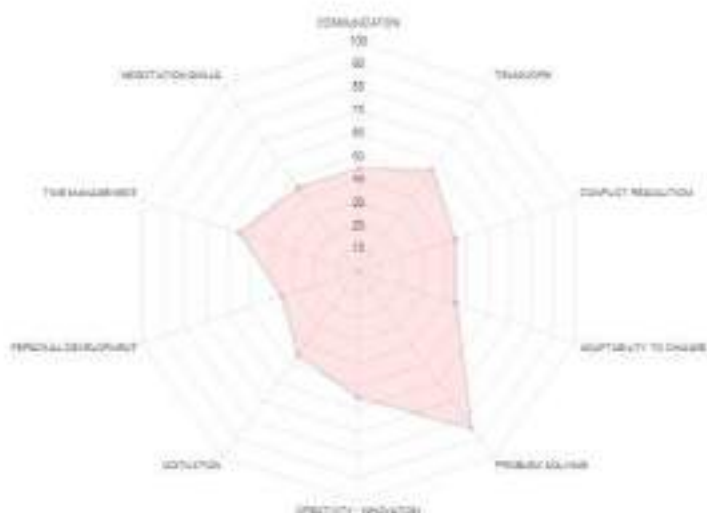
When I am listening to others, I let them finish and try not to interrupt.

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

Kiedy uczeń odpowie na wszystkie 5 pytań, które dotyczą konkretnej umiejętności miękkiej, może następnie kliknąć dalej i przejść do pytań dotyczących następnej umiejętności.

Po odpowiedzi na wszystkie pytania dotyczące wszystkich umiejętności miękkich tworzony jest raport, który zawiera informacje na temat poziomu każdej z nich osiągniętego przez praktykanta.

Raport zawiera wykres radarowy, dzięki któremu student może zobaczyć wizualną reprezentację poziomu swoich umiejętności miękkich. Poniżej wykresu student widzi swój indywidualny wynik w każdej umiejętności i kilka sugestii dotyczących ich poprawy.



Section: COMMUNICATION

Score: 45

With a little more effort you can increase your communication skills.

Suggestions For Improvement

1. Focus on listening when others talk.
2. Try not to have preformed ideas about other individuals.
3. Be informed about the other person's interests, hobbies, studies.
4. Deal with working from distance, as if you actually are in a specific professional setting.
5. Interact with people even in unexpected places.
6. Participate in amateur drama classes.

Wyniki wahają się od 0 do 100, przy czym 100 jest maksymalną wartością, co oznacza, że poziom konkretnych umiejętności miękkich studenta jest doskonały, podczas gdy 0 jest najniższą, co oznacza, że musi on rozwinąć konkretną umiejętność miękką.

Wszystkie otrzymane informacje i dane będą traktowane jako poufne. Za pomocą hasła możesz uzyskać dostęp do indywidualnego raportu. Wyniki wszystkich kwestionariuszy są przetwarzane i wyświetlane w formie zagregowanej. Raport, który otrzymasz po wypełnieniu kwestionariusza, pokazuje Twoje wyniki w kluczowych kategoriach umiejętności miękkich. W każdej chwili możesz uzyskać dostęp do raportu.

Naciskając 'Moje raporty', praktykant może obejrzeć w porządku chronologicznym wszystkie oceny umiejętności miękkich, które wykonał.

Przewodnik wprowadzający

Drugim narzędziem oferowanym na platformie jest przewodnik wprowadzający na rzecz doskonalenia umiejętności miękkich. Celem przewodnika jest podkreślenie znaczenia 12 umiejętności miękkich zidentyfikowanych przez narzędzie samooceny i pomoc w ich rozwijaniu, dostarczając przydatnych wskazówek i przykładów każdemu, kto o nich czyta. Dostarcza ważnych informacji, wyjaśnia dokładnie, na czym polegają umiejętności miękkie, oraz oferuje wskazówki i przykłady działań mających na celu ich rozwój i wzmocnienie. Mając na uwadze współczesne potrzeby i wymagania współczesnego życia, przewodnik służy jako konkretne narzędzie informacyjne, w którym każdy może znaleźć mniej więcej wszystko, czego potrzebuje, aby przygotować się na rozmowę kwalifikacyjną lub do pracy w nowym środowisku lub skutecznie radzić sobie z codziennymi niepowodzeniami i wyzwaniem. Przewodnik wprowadzający można pobrać z odpowiedniej zakładki na platformie DESSA.

Odwołania

1. Ramy kwalifikacyjne i zaliczeniowe, Wskazówki dotyczące pisania jednostek oceniających opartych na zaliczeniach w ramach ram kwalifikacyjnych i zaliczeniowych, 2010, www.linkinglondon.ac.uk
2. Ocena bezpośrednia i pośrednia, Jaka jest między nimi różnica? (Sayegh, Sharlene) csulb.edu/sites/default/files/u11696/direct_and_indirect_assessment.pdf
3. Standardy oceny i praktyk zawodowych (FISSS, Listopad 2014); <https://fisss.org/wp-content/uploads/2014/12/Understanding-assessment-in-Apprenticeships.pdf>
4. 6 typów oceny (jak z nich korzystać) (Kampen, Maria; czerwiec 2020).



Rozdział 7 – Instrukcje, przykłady i pomysły na rozwijanie umiejętności miękkich. Dzielenie się doświadczeniami i rekomendacjami.

7.1. Jak motywować praktykantów do rozwijania umiejętności miękkich – praktyczne zadania i ćwiczenia

W tej części prezentujemy ćwiczenia/zadania, które pozwalają trenerom zachęcić stażystów do rozwijania wskazanych umiejętności miękkich podczas praktyk. Istnieją zasady dotyczące zadań skoncentrowanych na umiejętnościach miękkich. Poniższy materiał dostarcza trenerom rekomendacji, na co zwrócić uwagę podczas szkolenia. Zadania mogą być modyfikowane w zależności od sytuacji podczas praktyk i w zależności od potrzeb praktykantów. Odnoszą się one do umiejętności miękkich wybranych w projekcie DESSA. Mogą być wdrażane przez instytucje i centra kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wprowadzenie

Jesteś nauczycielem, trenerem, opiekunem – osobą odpowiedzialną za przebieg praktyk – poniższy zestaw ćwiczeń jest odpowiedzią na Twoje pytania związane z prowadzeniem zajęć z umiejętności miękkich. Wiesz już z poprzednich części tego poradnika, że umiejętności te są ważne na rynku pracy, wiesz, które wskazali jako istotne przedsiębiorcy wypełniając ankiety i podczas spotkań grup fokusowych. Ten rozdział skupia się właśnie na nich. Spośród wielu umiejętności grupa partnerów projektu DESSA wybrała 12 najważniejszych. Są one na tyle istotne, że warto napisać o nich kilka słów. Wiele osób twierdzi, że umiejętności twarde, czyli specjalistyczna wiedza i doświadczenie, są najważniejszymi umiejętnościami w pracy. Nie jest to prawdą, ale faktem jest, że w przeciwieństwie do umiejętności twardych, umiejętności miękkie są znacznie trudniejsze do rozwijania i trenowania. Podczas spotkań i ankiet w grupach fokusowych pracodawcy zgodzili się, że umiejętności miękkie są niezwykle ważne i pozytywnie wpływają zarówno na rozwój firmy, jak i atmosferę w miejscu pracy.

Dlaczego? Ponieważ dzięki 12 wybranym umiejętnościom, praktykant:

- ✓ szybciej dostosowuje się do nowego miejsca (umiejętności komunikacyjne i interpersonalne);
- ✓ łatwiej nawiązuje kontakty z innymi (komunikacja);
- ✓ potrafi współpracować z kolegami z pracy (współpraca, praca zespołowa);
- ✓ łatwiej radzi sobie z możliwym konfliktem (radzenie sobie z konfliktami);
- ✓ potrafi podejść do trudnego zadania w niekonwencjonalny sposób (rozwiązywanie problemów);
- ✓ proponuje nowe pomysły i rozwiązania (kreatywność);
- ✓ jest gotowy do zmiany sposobu myślenia (umiejętność dostosowywania się do zmian);
- ✓ motywuje siebie i innych (motywacja);
- ✓ odczuwa potrzebę samorealizacji i zdobywania nowej wiedzy (chęć rozwoju);
- ✓ efektywnie zarządza swoim czasem (umiejętność zarządzania czasem);
- ✓ jest elastyczny w działaniu, umiejętnie prezentuje swoją opinię (umiejętności negocjacyjne);
- ✓ przyjmuje rolę lidera w grupie (przywództwo);
- ✓ wierzy w siebie i inwestuje energię w swój rozwój (pewność siebie).

Rozdział ten ma na celu zebranie wiedzy związanej z realizacją zadań związanych z rozwijaniem umiejętności miękkich. Ważnym elementem będzie sposób wykonywania ćwiczeń, aby zwiększyć ich skuteczność i stymulować dalszy rozwój. Każde ćwiczenie, niezależnie od wybranej umiejętności miękkiej, może być wykorzystane samodzielnie i przynieść realne efekty, pomagając stażystom rozwijać się w danym obszarze. Przeprowadzenie wszystkich ćwiczeń w oparciu o przygotowane zadania i wytyczne z tą samą grupą docelową przyniesie dodatkowy efekt pogłębionego zrozumienia posiadania szeregu umiejętności miękkich.

Ćwiczenia poświęcone są następującym umiejętnościom miękkim:

- Umiejętnościom komunikacyjnym
- Współpracy/pracy zespołowej
- Radzeniu sobie z konfliktem
- Rozwiązywaniu problemów
- Kreatywności/innowacyjności
- Zdolności adaptacji do zmian

- Umiejętnościom motywacji
- Chęci do rozwoju osobistego
- Umiejętnościom zarządzania czasem
- Umiejętnościom negocjacji
- Przywództwu
- Pewności siebie

7.1.1. Jak realizować ćwiczenia/zadania związane z umiejętnościami miękkimi

Pierwszym krokiem w organizacji zadań mających na celu rozwój umiejętności miękkich jest wyznaczenie przestrzeni, która pozwoli uczestnikom na swobodne poruszanie się i zapewni komfort podczas wykonywania zadań. Ważnym elementem jest jej dostosowanie umożliwiającej zarówno pracę indywidualną, jak i w kilkuosobowej grupie. Miejsce/sala powinien być odpowiednio oświetlone, jasne i ciepłe. Warto zwrócić uwagę na to czy znajduje się tam stół i odpowiednia liczba krzeseł.

Oprócz dysponowania odpowiednim pomieszczeniem, musisz upewnić się, że praktykanci otrzymują materiały niezbędne do wykonania ćwiczeń. Przed rozpoczęciem aktywności rozwijających umiejętności miękkie, sprawdź, czy masz pod ręką wszystkie niezbędne przedmioty. Na przykład flipcharty, długopisy, markery, karty. Jeśli jakieś ćwiczenie wymaga dodatkowych materiałów, zorganizuj je przed rozpoczęciem zajęć.

Każde z proponowanych ćwiczeń powinno być przeprowadzone w określonych ramach czasowych. Przy każdym otrzymasz niezbędne informacje o tym, jak je przeprowadzić. Wszystkie ćwiczenia zawierają wskazówki, jak długo powinna trwać aktywność, co może pomóc w ich zaplanowaniu. Ważna jest atmosfera w czasie zajęć. Zachowaj pozytywne nastawienie. Dobra komunikacja jest kluczowym czynnikiem w kształtowaniu sposobu odbierania Twojego komunikatu. Pamiętaj, że entuzjazm sygnalizuje wiarygodność - daje jasny komunikat, że mówca wierzy w to, co mówi. Jeśli jesteśmy postrzegani jako osoby szczerze, łatwiej innym zaakceptować nasze pomysły. Jeśli jesteś dobrze przygotowany do zajęć i wykazujesz się dobrą znajomością umiejętności miękkich, praktykanci uznają Cię za wiarygodnego.

Poniżej znajdują się wskazówki, jak stworzyć pozytywną atmosferę oraz poprawić poczucie wiarygodności:

- **Pierwsze wrażenie.** Ten krótki moment może przesądzić o powodzeniu całego ćwiczenia.
- **Komunikacja niewerbalna.** Sposób, w jaki komunikujesz się z uczestnikami, wpływa na to, jak będziesz postrzegany.
- **Życzliwość.** Spraw, aby praktykant poczuł, że go/ją cenisz. Pokaż, że Twoje działanie skoncentrowane jest na jego/jej rozwoju.
- **Pewność siebie.** Nie zapomnij, że poczucie własnej wartości, wyjątkowość, akceptacja są siłą napędową!

W rozwijaniu umiejętności miękkich ważne jest, aby rozmawiać i poznać drugą osobę, więc porozmawiaj ze swoimi stażystami i stwórz możliwości interakcji między nimi a innymi pracownikami. Jeśli nadal masz jakiegokolwiek wątpliwości, przeczytaj poniższą poradę na temat tego, co robić podczas ćwiczeń:

- nie przerywaj praktykantowi;
- szanuj opinię stażysty;
- buduj pozytywną atmosferę podczas zadań;
- pamiętaj o ramach czasowych;
- zapewnij informacje zwrotne i zostaw miejsce stażystom na ich własne pomysły, projekty oraz błędy;
- inspiruj praktykantów do refleksji nad podjętymi przez nich działaniami;
- twórz sytuacje, w których mogą współpracować z innymi;
- wspieraj kreatywność, nieszablonowe myślenie, doceniaj innowacyjność;
- powstrzymaj się od nadmiernej krytyki i oceny;
- udzielaj wskazówek do własnych rozwiązań.

Zwróć również uwagę na zasady, które będą dominować podczas realizacji zadań. Możesz to zrobić sam, określając konkretne zasady, które będą miały zastosowanie podczas wykonywania zadań. Możesz również stworzyć umowę ze stażystą, abyś miał możliwość poznania uczestnika (uczestników), a także aby służyła jako "kreatywna rozgrzewka" przed rozpoczęciem ćwiczeń. Jeśli zdecydujesz się podać własne zasady, upewnij się, że są one jasne i zrozumiałe dla uczestników. Powinny one dotyczyć zachowania podczas zajęć i obejmować przynajmniej:

- ✓ poufność;
- ✓ brak krytycznych ocen;
- ✓ branie pod uwagę uczuć innych osób;
- ✓ szacunek dla opinii innych uczestników.

Możesz dodać inne kryteria do tej listy, aby pomóc uczestnikom pracować otwarcie i konstruktywnie.

7.1.2. Ćwiczenia/zadania dotyczące umiejętności miękkich

Ogólnym celem ćwiczeń jest zapoznanie stażystów z umiejętnościami miękkimi. Opis poszczególnych umiejętności opiera się na wiedzy merytorycznej i praktycznej. Określasz rolę naturalnego mentora stażysty. Praktykant sam wybiera naturalnego mentora.

Efekty kształcenia

- ✓ Identyfikacja indywidualnych umiejętności miękkich;
- ✓ Zrozumienie różnic między umiejętnościami twardymi i miękkimi;
- ✓ Zrozumienie roli umiejętności miękkich podczas praktyk;
- ✓ Zrozumienie zalet posiadania umiejętności miękkich;
- ✓ Zdobycie wiedzy o ćwiczeniach, które pomagają rozwijać umiejętności miękkie;
- ✓ Zapoznanie trenerów ze specyfikacją rozwijania umiejętności miękkich praktykantów;
- ✓ Wykazanie możliwości rozwijania umiejętności miękkich podczas praktyk;
- ✓ Wprowadzenie elementów grywalizacji podczas praktyk;
- ✓ Zrozumienie roli naturalnego mentora.

Ćwiczenia: Umiejętności komunikacyjne

Dzięki umiejętnościom komunikacyjnym student może jasno wyrazić swoją opinię podczas komunikacji z rozmówcą. Komunikację dzielimy na werbalną i niewerbalną. Wykonaj poniższe ćwiczenie, aby uzyskać zdolność do rozróżniania tych umiejętności.

Ćwiczenie 1. Ćwiczenie nosi nazwę „wycinki z gazet”.

- ✓ Szacowany czas na jego wykonanie to 45 minut.
- ✓ Nad tym zadaniem powinny pracować co najmniej dwie osoby.
- ✓ Przygotuj się przed rozpoczęciem zadania. Potrzebujesz gazety, arkuszy papieru, markerów, kleju, nożyczek, długopisów oraz tablicy/flipcharta, na której przedstawisz ukończone zadanie.

Zadaniem jest stworzenie plakatu, na którym praktykant przedstawi komunikację niewerbalną i werbalną.

Praktykanci pracując w grupach wybierają 5-15 zdjęć. Uczestnicy zadania przyklejają na kartce zdjęcia ilustrujące komunikację werbalną i niewerbalną. Mogą dodawać opisy.

Wskazówki dla trenera: Zachęć grupy do spojrzenia na zadanie z innej perspektywy, do niekonwencjonalnego tworzenia plakatów. Im więcej szczegółów, tym lepiej. Kreatywne podejście do tematu będzie atutem.

Po ukończeniu plakatów, każda grupa weryfikuje to, co napisała i zilustrowała na plakacie. Omawiają znaczenie komunikacji w odniesieniu do ich przyszłego zawodu.

Uczestnicy sprawdzają, która grupa umieściła najwięcej szczegółów. Ta grupa jest nagradzana oklaskami. Jest to zwycięska grupa.

Refleksja: Po stażu uczestnicy omawiają komunikację werbalną i niewerbalną z naturalnym mentorem.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Na co zwracasz uwagę podczas komunikowania się z inną osobą?*
- ✓ *Jakie znaczenie ma komunikacja w Twoim zawodzie? Czego oczekują klienci?*
- ✓ *Jaką rolę odgrywa komunikacja werbalna i niewerbalna w Twojej przyszłej pracy?*
- ✓ *Co chciałbyś poprawić w swoim stylu komunikacji?*
- ✓ *Jaka jest twoja mocna strona w komunikowaniu się z innymi?*

Ćwiczenie 2. Storytelling (opowiadanie historii)

Trener powinien przygotować zestaw obrazków lub/i zdjęć.

Opowiadanie historii (storytelling) jest ważnym narzędziem komunikacji, opiera się na przekazywaniu wiedzy w formie opowieści, ale przede wszystkim pozwala widzowi identyfikować się z postaciami w niej występującymi, pobudza wyobraźnię odbiorców i odwołuje się do emocji. Storytelling wykorzystuje metafory, a tym samym ma wiele kontekstów i znaczeń, pobudza wyobraźnię i rozwija kreatywne myślenie.

Zadanie 1: Wybierz od jednego do trzech zdjęć z kolekcji, które nawiązują do Ciebie lub przyciągają Twoją uwagę. Podziel się zdjęciami z innymi (studentami, praktykantami) i wyjaśnij, dlaczego wybrałeś właśnie te, jakie wartości są z nimi związane (każdy uczestnik robi to samo).

Następnie grupa wybiera jedną historię (grywalizacja) na podstawie argumentów, które przekonają innych członków grupy. Po jej wybraniu analizujemy twierdzenia, które sprawiły, że wypowiedzi były interesujące dla innych. Wskazujemy cechy ciekawej historii.

Zadanie 2: Spotkaj się z innymi ludźmi (minimum 5 osób w jednej grupie) i stwórz historię, która połączy twoje obrazy, a jednocześnie stworzy historię, z której możesz się czegoś nauczyć. Przedstaw swoją historię i wyjaśnij, czego można się z niej nauczyć.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Jak mogę poprawić umiejętności komunikacyjne poprzez opowiadanie historii?*
- ✓ *Kiedy mogę wykorzystać storytelling w mojej przyszłej karierze? Jakie to mogą być historie?*
- ✓ *Jak mogę udoskonalić formę budowania historii i storytelling?*

Ćwiczenia: Współpraca/praca zespołowa

Umiejętność pracy w zespole/współpracy jest obecnie jedną z kluczowych umiejętności miękkich, które są poszukiwane na rynku pracy. Niezwykle ważne jest, aby nauczyć się współpracować, ale także dzielić się obowiązkami i podejmować działania, aby osiągnąć wspólny cel. Poniższe ćwiczenie daje możliwość zrozumienia znaczenia pracy zespołowej i korzyści, jakie przynosi.

Ćwiczenie nazywa się „*zaczniemy od początku*”.

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 45 minut.
- Grupy powinny składać się przynajmniej z trzech członków.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Celem tego ćwiczenia jest zdobycie umiejętności współpracy/pracy zespołowej.

Uczestnicy podzieleni są na dwie lub więcej grup po trzy osoby (w zależności od liczby uczestników). Grupy mają do dyspozycji wszystko, co jest w pokoju i co mają przy sobie. Wykorzystując wszystkie te elementy, mają stworzyć nowe logo dla zespołu, w którym współpracują/odbywają praktyki.

Wskazówki dla trenera: *Spróbuj pomóc grupie w realizacji zadania, ale pamiętaj, że to oni są twórcami.*

Kolejnym krokiem w ćwiczeniu jest przedstawienie gotowego projektu pozostałym grupom, wyjaśniając każdą część, dlaczego wybrali właśnie to, co wybrali i to, jak ten projekt ich reprezentuje.

Element grywalizacji: Uczestnicy wybierają grupę, która przedstawiła się najbardziej efektownie. Zwycięska grupa przygotowuje karteczki z napisem “gratuluje, kreatywny członek zespołu” dla swoich członków. Pozwala to zespołowi lepiej się poznać bez konieczności inwestowania w niezliczone zasoby lub dużą ilość czasu.

Po zakończeniu ćwiczenia, stażysci omawiają współpracę/pracę zespołową z naturalnym mentorem. Czym one są, z czego składa się praca grupowa?

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Jakie znaczenie ma współpraca w Twoim miejscu pracy?*
- ✓ *Jakie są plusy i minusy pracy zespołowej?*
- ✓ *Dlaczego lubisz pracę zespołową?*
- ✓ *Jaka jest Twoja mocna strona w pracy zespołowej?*
- ✓ *Co chciałbyś rozwijać w zakresie pracy zespołowej i umiejętności współpracy?*

Ćwiczenia: Radzenie sobie z konfliktem

Ponieważ konflikty są nieuniknione, zwłaszcza gdy jesteśmy otoczeni ludźmi i spędzamy z nimi większość dnia - na przykład podczas praktyk, nauka zdrowego radzenia sobie z konfliktami jest niezwykle ważną umiejętnością miękką.

To ćwiczenie nazywamy „burzą mózgów”.

- Szacowany czas niezbędny na wykonanie tego zadania to 40 minut.
- Proponowana wspólna praca.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Celem ćwiczenia jest nabycie umiejętności radzenia sobie z konfliktem.

Poproś uczestników, aby usiedli w kręgu. Przedstaw zadanie do burzy mózgów.

Wskazówki dla trenera: *Jeśli jest to konieczne – wyjaśnij uczestnikom na czym polega burza mózgów – lub opowiedz o niej wcześniej – poproś ich, aby przygotowali się do tego zadania.*

Burza mózgów w tym ćwiczeniu pomoże przyjrzeć się przyczynom konfliktów, które mogą pojawić się podczas pracy, lub które pojawiają się często.

Zapytaj uczestników o: *Ich przykłady metod rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy.*

Na przykład mogą to być: poproszenie kolegi o pomoc, poproszenie przełożonego o rozwiązanie sytuacji itp. Dyskusję można pogłębić, pytając, jak w każdym przypadku wygląda droga do znalezienia rozwiązania sporu, które metody są bardziej bezpośrednie, a które najczęściej stosowane.

Poproś uczestników, aby podali przykłady konfliktów, które znają z badań lub poprzednich praktyk i jak zostały rozwiązane.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co dało mi to ćwiczenie?*
- ✓ *Jak postrzegam teraz konflikt?*
- ✓ *Czego mnie to zadanie nauczyło?*

Ćwiczenia: Rozwiązywanie problemów

Umiejętności rozwiązywania problemów są niezbędne, nie tylko w miejscu pracy, ale także w życiu codziennym. Istnieje wiele metod skutecznego rozwiązania problemu, np. poprzez systematyczne i ustrukturyzowane podejście do niego. Mówi się, że problemy są stałym elementem naszego życia. Nikt nie może ich uniknąć, ale zdobywając umiejętności

rozwiązywania konfliktów, można rozwinąć zdolność reakcji na problem i znajdowania jego rozwiązania

To ćwiczenie nazywamy „*jaka jest Twoja praca*”.

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 120 minut.
- Proponowana praca grupowa - minimum 3 grupy po 2 osoby.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Celem tego zadania jest nabycie umiejętności rozwiązywania problemów.

Zadaniem będzie opowiedzenie historii związanej z rozwiązaniem problemu, który miał miejsce podczas praktyk. Tytuł opowiadania to "Kryzys w pracy". Problem może być przykładem z życia wziętym, ale stażyści mogą również zasugerować problem, który chcieliby omówić. Może to być np. brak spotkań z przełożonym, brak przerw śniadaniowych, brak dostępu do Internetu itp.

Do wykonania tego zadania, stażyści podzieleni są na trzy grupy.

1 grupa odgrywa rolę „mówcy” – nakreśla problem.

Druga grupa odgrywa rolę „słuchających faktów” – grupa wysłuchuje historii skupiając się na faktach.

Grupa numer 3 odgrywa rolę „słuchających emocji” – grupa wysłuchuje historii skupiając się na uczuciach i emocjach.

Słuchający zadają mówcom pytania. Zbierają fakty na temat danego problemu. Następnie wymieniają poglądy i spostrzeżenia. Na koniec wszyscy uczestnicy zapisują rozwiązania problemów na tablicy.

Wskazówki dla trenera: *Po ukończeniu historii, pomóż praktykantom zadawać pytania.*

Element grywalizacji: Kolejnym etapem jest zamiana ról tak, aby każdy uczestnik ćwiczenia miał możliwość odegrania każdej.

Spośród wszystkich rozwiązań, grupa wybiera najlepsze poprzez wspólną dyskusję.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co zyskałem dzięki temu ćwiczeniu?*
- ✓ *Jak teraz postrzegam rozwiązywanie problemów?*
- ✓ *Czego nauczyło mnie to zadanie?*

Ćwiczenia: **Kreatywność/Innowacyjność**

Kreatywność to sztuka skutecznego rozwiązywania, często nietypowych, zadań i problemów. Jest to umiejętność generowania nowych pomysłów i elastycznego

dostosowywania się do rzeczywistości. Kreatywność nie ogranicza się tylko do obszarów takich jak sztuka czy malarstwo, ale dotyczy również codziennych sytuacji w miejscu pracy.

Ćwiczenie 1. Umiejętności kreatywnych ludzi

Kreatywni ludzie nabywają pewne umiejętności, które pozwalają im być kreatywnymi. W tym ćwiczeniu odnosimy się do niektórych cech kreatywnych osób, które możemy również uznać za ważne w pracy zawodowej. Zadaniem jest podkreślenie tych umiejętności, które uczestnik uważa za ważne. Ćwiczenie pozwala uczestnikom określić kierunek własnego rozwoju osobistego, biorąc pod uwagę potencjał kreatywności.

Lista umiejętności kreatywnych ludzi:

Oryginalność, analiza, podejmowanie decyzji, umiejętność syntezy, znajdowanie połączeń, widzenie na nowe sposoby, rozwijanie, elastyczność, płynność, logiczne myślenie, umiejętność cofania się, umiejętność przewidywania wyników, transformacja, intuicja, wrażliwość na problemy, umiejętność definiowania problemów, pytanie o normy, wizualizacja, znajdowanie porządku w chaosie, myślenie analogiczne, unikanie nastawienia percepcyjnego

Część 1 Trener prosi uczestników:

- Zakreśl kółkiem siedem cech, które uważasz za najważniejsze w swojej pracy.
- Narysuj kwadrat wokół sześciu, które uważasz za najmniej ważne w swojej pracy.
- Podkreśl czarnym kolorem pięć, w których uważasz, że TY jesteś najlepszy.
- Podkreśl kolorem czerwonym te cztery, które chcesz poprawić.

Następnie uczestnicy omawiają swój wybór z mentorem. Decydują, które umiejętności są dla nich ważne w zawodzie.

Część 2 Trener prosi uczestników o przygotowanie planu, w jaki sposób mogą rozwinąć jedną lub więcej umiejętności podczas praktyk. Następnie omawiają swój pomysł z naturalnym mentorem.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co pomaga mi być kreatywnym, zaczynać nowe rzeczy, projekty?*
- ✓ *Co jest naprawdę ważne w mojej pracy i może motywować mnie do nowych i kreatywnych rzeczy?*
- ✓ *Czego nauczyło mnie to zadanie?*

Ćwiczenie 2. "kampania marszowa".

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 3 dni.

- Proponowana praca grupowa, w grupach przynajmniej 3 osobowych.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Celem tego ćwiczenia jest rozwój umiejętności twórczych.

Pracuj w grupach 3 osobowych. Zadaniem jest stworzenie kampanii reklamowej dla działu, w którym pracują praktykanci. Prace mogą być zrealizowane na różnego rodzaju nośnikach oraz w formie prezentacji. Forma jest dowolna, ale należy pamiętać, że projekt powinien być innowacyjny i możliwy do zrealizowania. Kampania powinna mieć na celu reklamę działu i pokazanie go z innej perspektywy. Im więcej szczegółów zostanie opisanych, tym lepiej.

Wskazówki dla trenera: Pamiętaj, że jest to zadanie na kreatywność – warto więc uzmysłowić praktykantom, że nieszablonowe podejście do tematu będzie dużym atutem.

Element grywalizacji: wybór zwycięskiej grupy.

Po wykonaniu zadania każdy zespół grupa przedstawia to, co napisał. Uczestnicy porównują, która grupa podała najwięcej szczegółów i najdokładniej opisała przebieg swojej kampanii. Na koniec każdy wybiera zwycięską grupę.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ Jaki jest cel kampanii?
- ✓ Co projekt wnosi do działu?
- ✓ Co można wdrożyć, aby ulepszyć funkcjonowanie działu?

Ćwiczenie 3. Zdania

Trener zwraca się do praktykantów: Odpowiedzcie na następujące trzy pytania. Na każde z nich przygotujcie co najmniej 20 odpowiedzi.

- Co, jeśli...
- Praca jest dla mnie ważna, ponieważ...
- Zaskoczyło mnie...

Wskazówki dla trenera: Pomagaj praktykantom, ale nie wykonuj za nich zadania.

Element grywalizacji: Grupa wspólnie wybiera osobę, którą uważa za najbardziej kreatywną w swoich odpowiedziach.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co dało mi to ćwiczenie?*
- ✓ *Czy zmienił się mój sposób postrzegania kreatywności?*
- ✓ *Jak czuję się po tym ćwiczeniu?*

Ćwiczenia: Umiejętności motywacyjne

Umiejętności motywacyjne są jedną z podstawowych umiejętności miękkich. Większość pracodawców chce ludzi z umiejętnościami motywacyjnymi. Warto zaznaczyć, że motywacja do działania decyduje o skuteczności w podczas realizacji praktyk.

Ćwiczenie nazywa się „*część historia*”.

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 45 minut.
- Proponowana praca indywidualna.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Celem tego ćwiczenia jest zwiększenie motywacji do działania.

Każdy praktykant zapisuje odpowiedzi na następujące zadanie: Odpowiedz na każde z pytań za pomocą co najmniej 10 przykładów.

- ✓ *Przez motywowanie mam na myśli...*
- ✓ *Poranek motywuje mnie tym, że...*
- ✓ *Wstaję rano myśląc o...*
- ✓ *Szykowanie się do pracy motywuje mnie...*
- ✓ *W pracy jestem zmotywowany, ponieważ...*

Lider grupy zbiera karty i rozdaje je w przypadkowej kolejności. Jedna po drugiej, każda osoba zaczyna opowiadać historię zawierającą zdania z wylosowanej przez siebie karty. Na koniec grupa wybiera najciekawszą historię.

Wskazówki dla trenera: *Stwórz dobrą atmosferę podczas wykonywania tego ćwiczenia.*

Element grywalizacji: wybór zwycięskiej osoby.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co dało mi to ćwiczenie?*
- ✓ *Czym jest dla mnie motywacja?*
- ✓ *W jaki sposób umiejętności motywacyjne mogą pozytywnie wpłynąć na moją pracę?*

Ćwiczenia: Zdolność adaptacji do zmian

Umiejętność dostosowania się do zmian jest cechą, na którą pracodawcy zwracają dużą uwagę. Dlaczego? Ponieważ zmiana jest nieodłączną częścią naszego świata. Pracodawcy oczekują, że kandydaci będą w stanie poradzić sobie ze zmieniającym się otoczeniem, szybko reagować i postrzegać nowe rzeczy pojawiające się na rynku jako szansę na rozwój firmy.

Ćwiczenie nazywa się „*zmieniając się, aby być*”.

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 30 minut.
- Proponowana praca grupowa, w grupach co najmniej 3 osobowych.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Celem ćwiczenia jest nauczenie się, jak dostosowywać się do zmian.

Porozmawiaj ze stażystami o tym, co oznacza dla nich zmiana. Jakie mogą zaistnieć zmiany w ich życiu, czy może to być zmiana w ich przyszłej pracy, zmiany, które chcą włączyć do swojego życia, czy jakkolwiek inna zmiana, która przyjdzie im do głowy. Poproś, aby zapisali minimum 20 plusów i minimum 20 minusów obecnej sytuacji w ich życiu i zmian, których potrzebują. Poinformuj, że ważną częścią tego zadania jest identyfikacja emocji i uczuć związanych ze zmianami.

Wskazówki dla trenera: *Staraj się zachęcać praktykantów do dyskusji, do wspólnej analizy emocji, które towarzyszą zmianom.*

Refleksja: Po zakończeniu ćwiczenia praktykanci i ich naturalny mentor powinni porozmawiać o tym, czym według nich jest zmiana i jak się można do niej przygotować. Powinni rozważyć jak znaleźć rozwiązania, które pomogą im wprowadzić zmiany.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Jak teraz postrzegam zmianę?*
- ✓ *Czy potrzebuję zmian?*
- ✓ *Jakich emocji doświadczam podczas wprowadzania zmian?*

Ćwiczenia: **Chęć rozwoju osobistego**

Osoby obecne na rynku pracy zdają sobie sprawę, że muszą stale poszerzać swoje kompetencje i umiejętności. Aby praktykant odniósł większy sukces w przyszłości, powinien skupić się na rozwoju osobistym. Firmy są świadome dynamicznych zmian i poszukują pracowników, którzy są gotowi podnieść swoje kwalifikacje i mają świadomość, że za kilka lat ich miejsce pracy może wyglądać zupełnie inaczej niż obecnie.

Ćwiczenie 1: *"mind mapping" (mapy myśli).*

- Szacowany czas niezbędny do wykonania tego zadania to 40 minut.
- Proponowana praca indywidualna.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Celem tego ćwiczenia jest poszerzenie wiedzy na temat rozwoju osobistego.

Zadaniem praktykanta jest przedstawienie hasła: rozwój osobisty z wykorzystaniem mapy myśli.

Wskazówka – MAPA MYŚLI to

Hasło (słowo) + symboliczny obraz/zdjęcie

Instrukcja dla praktykantów: *Stwórz mapę:*

- Umieść arkusz papieru poziomo
- Temat znajduje się w środku
- Uzupełnij odgałęzienia wychodzące z głównej koncepcji, podstawowe informacje lub proste rysunki informacyjne.
- Kolejne rozwidlenia dostarczają bardziej szczegółowych informacji i pomysłów.

Wskazówki dla trenera: *jeśli to konieczne – wyjaśnij uczestnikom zasady mind mappingu – lub porozmawiaj z nimi wcześniej – prosząc o przygotowanie się do tego ćwiczenia.*

Każdy uczestnik prezentuje grupie swoją mapę myśli i wspólnie o niej dyskutują.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co zyskałem dzięki temu ćwiczeniu?*
- ✓ *Jak postrzegam teraz rozwój osobisty?*
- ✓ *Co jest dla mnie ważne w odniesieniu do rozwoju osobistego?*

Ćwiczenie 2 **Projekt dla Twojego samorozwoju**



Projekt współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+

Część 1 Refleksje

- ✓ *Jak rozumiesz termin samorozwój?*
- ✓ *Jaki aspekt samorozwoju jest dla Ciebie najważniejszy? Zapisz wszystkie czynniki.*
- ✓ *Co zrobiłeś dla własnego rozwoju w ciągu ostatniego roku? Zapisz wszystkie działania.*
- ✓ *Co chcesz zrobić dla Twojego samorozwoju w ciągu najbliższych 6 miesięcy?*

Część 2 Wymyśl, jak będzie wyglądało nasze życie w 2030 roku

Co wydarzy się na świecie do 2030 roku? Co wydarzyłoby się w Twoim życiu w nawiązaniu do:

- technologii?
- społeczeństwa?
- stylu życia?
- Twojego zawodu?

Przedstaw swoją wizję pozostałym studentom.

Część 3 Wizualizacja procesu

Narysuj schemat, który ilustruje proces Twojego rozwoju na przestrzeni najbliższych 10 lat. Patrząc na niego, pomyśl o realizacji swoich planów.

Wybierz jedną rzecz i szczegółowo zilustruj jej realizację.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Jaki projekt byłby przydatny, aby pomóc w realizacji Twoich przyszłych planów?*
- ✓ *Jakie warunki (czynniki) mogą zmotywować Cię do realizacji Twoich planów?*
- ✓ *W jaki sposób Twój plan łączy się z aktualnym miejscem pracy?*
- ✓ *Jak możesz rozwijać się podczas realizacji praktyk, biorąc pod uwagę swoje przyszłe plany rozwoju?*

Ćwiczenia: Zdolność zarządzania czasem

Umiejętność zarządzania czasem jest nieoceniona, zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym. W pracy zawodowej umiejętność ta jest niemal obowiązkowa, ponieważ obejmuje na przykład umiejętność delegowania zadań, ustalania priorytetów, celów, umawiania spotkań, efektywną pracę w grupie lub dotrzymywanie terminów. W związku z tym wiele różnych elementów składa się na efektywne zarządzanie czasem.

Ćwiczenie 1: „Przyszłość jest dzisiaj”.

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 30 minut.
- Proponowana praca indywidualna.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Przed rozpoczęciem zadania przygotuj nagrodę dla wygrywającego uczestnika.
- Celem tego ćwiczenia jest nauka zarządzania czasem.

Opisz w 15 zdaniach swój dzień za pięć lat.

Element grywalizacji: Nauczyciel informuje uczestników o limicie czasowym dla realizacji zadania. Osoba, która ukończy je pierwsza, otrzyma nagrodę od trenera.

Wskazówki dla trenera: *Postaraj się zachęcić stażystów do refleksji, zasugeruj, że działania, które podejmują teraz oraz cele, które sobie wyznaczyli będą miały realny wpływ na przyszłość.*

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co zyskałem dzięki temu ćwiczeniu?*
- ✓ *Jak planowanie wpływa na nasze życie?*
- ✓ *Czy wizualizacja przyszłości jest trudna? Jeśli tak, to dlaczego?*
- ✓ *Jak postrzegam zarządzanie czasem? Co o nim myślę i do czego motywuje mnie świadomość na temat zarządzania czasem?*

Ćwiczenie 2: „Jutro też jest dzień”.

Ćwiczenie polega na zaplanowaniu „jutrzejszego dnia, dokładnie co do minuty”. Każda czynność, która będzie wykonywana jutro od samego rana, powinna zostać zapisana na kartce. Możesz zapisywać nawet takie rzeczy, jak poranna wizyta w toalecie lub wynoszenie śmieci – chodzi o to, aby nauczyć umysł organizować czas w bardzo szczegółowy sposób. Ważne jest, aby przejść przez ten dzień z gotowym planem, odznaczając każdą ukończoną aktywność.

Po wykonaniu zadania harmonogram dnia omawiany jest z mentorem, a następnie wyciągane są z tego wnioski. Każdy student powinien wymienić działania, które okazały się pozytywne, „przydatne” i „niepotrzebne” – zajmujące czas.

Element grywalizacji: Każdy student analizuje proces planowania – dając sobie 1 punkt za wszystkie „przydatne działania oraz 0 punktów za „niepotrzebne działania”. Następnie liczy zebrane punkty. Każdy kto uzyskał minimum 7 punktów, zaliczył zadanie. Ci, którzy zebrali 12 punktów otrzymują godzinę przerwy przez trzy dni robocze. Każdy student liczy „niepotrzebne czynności” i wykonuje 5 przysiadów za każdą jedną taką czynność.

Możliwe jest uzyskanie łącznie 3 godzin wolnego podczas pracy.

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co zyskałem dzięki temu ćwiczeniu?*
- ✓ *Jak postrzegamy taką formę realizacji zadań?*
- ✓ *Jak zorganizować swój czas? Jak mogę lepiej zarządzać swoim czasem?*

Ćwiczenia: Umiejętności negocjacyjne

Umiejętności negocjacyjne są obecnie kluczową umiejętnością miękką. Negocjacje są najlepszym sposobem działania w przypadku braku porozumienia z drugą stroną. W pracy umiejętności negocjacyjne są przydatne zarówno w kontaktach zawodowych, jak i osobistych.

Celem ćwiczenia jest nabycie umiejętności negocjacyjnych.

Ćwiczenie polega na przeprowadzeniu negocjacji i uzyskaniu zadowalającego wyniku w ciągu 10 minut. Podziel uczestników na dwuosobowe grupy. Następnie daj im do wyboru jeden z dwóch tematów.

1 – Negocjuj i przekonaj znajomego, aby pożyczył Ci samochód na weekend. Masz bardzo ważny powód: odwiedza Cię dziewczyna/chłopak/rodzina/przyjaciel z zagranicy. Obiecałeś oprowadzić go/ją/ich po Krakowie i zabrać na wycieczkę, ale Twój samochód nie działa (lub miałeś kolizję, nie z Twojej winy) i nie możesz też sobie pozwolić na wynajęcie samochodu. Wiesz, że twój przyjaciel posiada auto - przekonaj ją/go.

2 – Negocjuj i przekonaj przyjaciela lub kolegę, aby pożyczył Ci komputer/laptopa na weekend. Masz bardzo ważny powód: musisz ukończyć ważny projekt do pracy/na zajęcia i masz na to dwa dni, a system operacyjny Twojego komputera właśnie się zawiesił. Najprawdopodobniej będziesz musiał ponownie zainstalować cały system i oprogramowanie, ale nie masz na to czasu, ponieważ jutro masz ważne spotkanie. Wiesz, że Twój przyjaciel/kolega ma komputer/laptop.

Jako trener możesz zaproponować inny temat negocjacji, na przykład taki, który odnosi się do sytuacji praktykantów. Im więcej negocjacji jest niezbędne w danym scenariuszu, tym lepiej.

Element grywalizacji: ukończenie zadania na czas, praktykant ma 10 minut na negocjacje. W ich trakcie powinien osiągnąć zamierzony cel.

Wskazówki dla trenera: *Staraj się zachęcać praktykantów do efektywnych negocjacji, zastanówcie się wspólnie jak można przekonać drugą stronę, aby pomogła osiągnąć zamierzony efekt.*



Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co zyskałem dzięki temu ćwiczeniu?*
- ✓ *Jak teraz postrzegam negocjacje?*
- ✓ *Jakich emocji doświadczamy podczas negocjacji?*
- ✓ *Co chcę poprawić? Czego więcej chcę dowiedzieć się o negocjacjach? Czego będę potrzebował w mojej pracy?*

Ćwiczenia: **Przywództwo**

Umiejętność przewodzenia staje się niezbędną umiejętnością wymaganą na rynku pracy. Rozwijanie umiejętności przywódczych obejmuje rozwijanie określonych cech i postaw, takich jak odwaga, samokontrola, podejmowanie spójnych decyzji i dbałość o szczegóły. Tak więc przywództwo to nic innego jak kontakty z ludźmi, a dokładniej nawiązywanie i utrzymywanie relacji międzyludzkich.

Ćwiczenie nazywa się „**udowodnij sobie**”.

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 20 minut.
- Proponowana praca indywidualna.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Przed rozpoczęciem zadania przygotuj nagrodę dla wygrywającego uczestnika.
- Celem tego ćwiczenia jest nabycie umiejętności przywódczych.

Opisz cechy lidera.

Za co chciałbyś być szanowany w swoim przyszłym miejscu pracy? Za jakie zachowania nagrodzisz swoich pracowników? Podczas przygotowywania prezentacji, weź pod uwagę:

- określenie minimalnych standardów (osoby, które ich nie spełnią, spotkają się z sankcjami);
- określenie oczekiwanego standardu (osoby, które osiągną więcej, zostaną nagrodzeni).

Zastanów się jaka wiedza pomoże Twoim przyszłym pracownikom podejmować samodzielne decyzje, zgodne z realizacją wizji firmy.

Element grywalizacji: definiowanie ram, granic oraz preferencji – odgrywanie ról.

Wskazówki dla trenera: *Wspieraj praktykantów podczas wystąpień. Postaraj się, aby czuli się swobodnie, a jednocześnie angażowali się w pracę.*

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Co zyskałem dzięki temu ćwiczeniu?*
- ✓ *Jak postrzegamy przywództwo?*
- ✓ *Jak ta umiejętność wpływa na moją pracę?*
- ✓ *Co może oznaczać w moim zawodzie?*

Ćwiczenia: Pewność siebie

Bycie pewnym siebie, zwłaszcza w pracy, postrzegane jest jako cecha charakteru. Świadomość naszych kompetencji lub znajomość naszych mocnych i słabych stron, ułatwiają rozwój, dążenie do wyznaczonego celu, a co za tym idzie, pomagają osiągnąć sukces zawodowy.

Ćwiczenie nazywa się „*eksperyment z alter-ego*”.

- Szacowany czas na wykonanie tego zadania to 5 minut.
- Proponowana praca indywidualna.
- Przed rozpoczęciem zadania, przygotuj arkusz papieru A4 i pisaki.
- Przed rozpoczęciem zadania przygotuj nagrodę dla wygrywającego uczestnika.
- Celem tego ćwiczenia jest wyćwiczenie pewności siebie.

Uczestnicy wybierają jedną osobę, która bierze udział w ćwiczeniu. Stażyści proszeni są o zwrócenie uwagi na to, jak wybrana osoba wygląda, jak się porusza i mówi. Następnie inny uczestnik wciela się w rolę wybranej osoby. Chodzi po pokoju, może coś powiedzieć, zadać pytania lub wykonać gest w sposób naśladujący ruchy wybranej na początku osoby. W tej części możesz zaproponować inne ćwiczenia polegające na naśladowaniu znanych osób, wyrażaniu emocji itp. Wystąpienie stażystów przed grupą w scenach teatralnych wymaga przezwyciężenia nieśmiałości i wzmocnienia pewności siebie. Warto omówić z uczestnikami ich emocje i odczucia, podczas prezentacji siebie i odgrywania siebie nawzajem przed grupą: co jest dla nich trudne, na jakie emocje są wystawieni, co może im pomóc w takich sytuacjach.

Element grywalizacji: odgrywanie ról.

Wskazówki dla trenera: *Wprowadź pozytywną atmosferę, postaraj się, aby grupa poczuła się swobodnie i upewnij się, że wykonanie zadania nie potrwa dłużej niż założono na początku.*

Po ukończeniu zadania stażyści i naturalny mentor powinni porozmawiać o tym, czym według nich jest pewność siebie. Czy łatwo jest się uczyć i pracować z taką umiejętnością?

Refleksja z naturalnym mentorem powinna opierać się na poniższych pytaniach:

- ✓ *Jak postrzegam moją pewność siebie?*
- ✓ *Jakie znaczenie może mieć pewność siebie w mojej pracy zawodowej?*
- ✓ *Jak mogę zwiększyć swoją pewność siebie? Co może mi w tym pomóc?*

Learners assess/monitor themselves after each task

Pytania, które pomogą w samoobserwacji	Odpowiedzi na pytania
Co robiłem/łam?	
Jak to robiłem/łam?	
Co myślę na temat tego, co robiłem/łam?	
Jak mogę poprawić swoje podejście?	

Dobre wskazówki/rekomendacje dla uczestników: *Zapewnij sobie możliwość samoobserwacji własnego zadania*

Po ukończeniu własnego projektu/zadania, uzupełnij poniższe zdania:

- *Dwie rzeczy, na które należy uważać podczas tego zadania to...*
- *Podczas tego projektu napotkałem/łam następujące problemy: Pokonałem/łam te problemy za pomocą: ...*
- *Błędy, których żałuję, że nie uniknąłem/łam podczas projektu to...*
- *Dwie rzeczy, które warto zrobić przed wprowadzeniem projektu w życie, to...*
- *Niegroźne błędy i ograniczenia, które można zaakceptować w tego rodzaju projekcie to...*

Samoobserwacja

Refleksja nad potencjałem projektu i możliwą jego modyfikacją/ulepszeniem

- Wskaż mocną stronę Twojego projektu.
- Wskaż słabą stronę Twojego projektu.
- Określ, w jaki sposób możesz uczynić swój projekt bardziej użytecznym i wartościowym dla odbiorców.
- Zastanów się, jak możesz zmodyfikować swój projekt, aby był bardziej innowacyjny, interesujący i atrakcyjny.
- Przeanalizuj co daje Ci najwięcej satysfakcji.

- Przeanalizuj w jaki sposób projekt spełnia kryteria określone przez nauczyciela.
- Zdecyduj, czy struktura projektu jest jasna i logiczna.
- Zastanów się, jak inaczej możesz rozwiązać napotkany problem.

7.2. Wymiana doświadczeń i rekomendacji – przykłady zastosowania programu praktyk zawodowych

Podsumowując działania podjęte w ramach projektu, warto pokazać praktyczne zastosowanie programu praktyk zawodowych. Ich model jest uniwersalny, ale wymaga dostosowania do potrzeb konkretnych użytkowników. Ważną częścią samego projektu jest wymiana doświadczeń partnerów związana z wykorzystaniem modelu w różnych krajach i instytucjach. Pilotaż został przeprowadzony przez cztery kraje (Litwę, Grecję, Holandię i Hiszpanię), które ostatecznie zebrały i podsumowały swoje refleksje za pomocą analizy SWOT. Doświadczenia i rekomendacje partnerów są praktyczną wskazówką dla odbiorców, jak wdrożyć ten schemat poprzez odniesienie się do różnych uwarunkowań i okoliczności, wykorzystując szanse, ale także uwzględniając istniejące zagrożenia. Ważne jest również dostosowanie schematu praktyk do potrzeb danej instytucji, osób i oczekiwań przedsiębiorców tak, aby był on adekwatny do konkretnej sytuacji, w której praktykant rozwija swój potencjał związany z umiejętnościami miękkimi. Poniższe przykłady pokazują, w jaki sposób partnerzy wykorzystali program praktyk zawodowych i dostosowali go do różnych kontekstów zawodowych, kulturowych i instytucjonalnych.

Litwa, Centrum szkoleniowo-usługowe w Kownie

Centrum szkoleniowo-usługowe w Kownie jest instytucją kształcenia i szkolenia zawodowego, której mury opuszczają wykwalifikowani pracownicy. Zapewnia wysokiej jakości wstępne, ustawiczne kształcenie zawodowe, średnie ogólnokształcące oraz kształcenie dorosłych, które spełniają wymagania związane z działalnością zawodową i zmianami na konkurencyjnym dziś rynku pracy. Centrum szkoleniowo-usługowe w Kownie od prawie dekady współpracuje z MentorProgramma Friesland realizując różne projekty mentorskie w ramach Erasmus+.

Nasze WARTOŚCI: profesjonalizm, współpraca, odpowiedzialność.

Nasza WIZJA – Centrum szkoleniowo-usługowe w Kownie – jest demokratycznie zarządzane, uczniowie i pracownicy gwarantują bezpieczeństwo, oparte na wartościach, zapewnia wysokiej jakości wsparcie uczniom, zgodnie z potrzebami i uprawnieniami, gwarantuje jakość kształcenia zawodowego (uczenia się), dąży do utworzenia centrum kształcenia zawodowego w zakresie budownictwa i profilu technologicznego na poziomie edukacji w liceum, przygotowując wstępne i ustawiczne szkolenia zawodowe w programach szkoleniowych skierowanych do społeczności.

Nasza MISJA – Zapewnienie profesjonalnego ogólnego wykształcenia średniego zgodnego z nowoczesnym obszarem działalności zawodowej, przygotowanie ucznia do samodzielnego życia w społeczeństwie w oparciu o zasady demokratyczne.

Po raz pierwszy w historii naszego centrum kształcenia zawodowego uczniowie wraz z mentorami mieli okazję sprawdzić, jakie są różnice między umiejętnościami twardymi i miękkimi, edukatorami a mentorami.

Mieliśmy okazję znaleźć i zaproponować studentom 4 naturalnych mentorów z branży medycznej. Przedstawiliśmy mentorom program projektu DESSA, jego główne i dodatkowe elementy (dokumenty dostępne do wykorzystania): „Program praktyk zawodowych dla rozwoju umiejętności i kompetencji miękkich”; „Przewodnik wprowadzający na rzecz poprawy umiejętności miękkich” oraz platformę internetową z narzędziem do samooceny umiejętności miękkich.

Wszyscy mentorzy zgodzili się z twierdzeniem, że umiejętności miękkie są ważne dla studentów, że dzięki zastosowaniu elementów grywalizacji mogą łatwiej rozwijać swoje umiejętności miękkie podczas praktyk. Mentorzy ze swoimi uczniami zastanawiali się nad ich zadaniami i celami edukacyjnymi.

Studenci aktywnie uczestniczyli w projekcie, wypełniając narzędzie do samooceny <https://selfassessment.dessaproject.eu>, realizowali wybrane zadania, program ze swoimi mentorami. Było to zarówno korzyścią dodatkową dla studentów, jak i mentorów, aby wdrożyć nową metodologię podczas programów nauczania.

Wyniki procesów mentoringu w ramach projektu DESSA zostały rozpowszechnione w mediach społecznościowych naszej organizacji. Podczas wydarzeń upowszechniających te wyniki i uczestnicząc w różnych seminariach na temat praktyk zawodowych, nawiązaliśmy kontakt z bardzo ważną organizacją na Litwie zajmującą się tym tematem – „Centrum Rozwoju Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego”. Jako efekt tej sytuacji zamieściliśmy informacje i linki do projektu DESSA na stronie internetowej, www.pameistryste.lt, aby dotrzeć do szerszego grona organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawicieli biznesu i wszystkich zainteresowanych stron. Jest to strona internetowa o praktykach na Litwie. Za tę stronę internetową odpowiada właśnie „Centrum Rozwoju Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego”. Głównym celem tej strony internetowej jest podniesienie jakości współpracy między przedsiębiorstwami i instytucjami kształcenia zawodowego oraz rozwój kultury uczenia się opartego na pracy w najszerszym tego słowa znaczeniu.

Model przygotowania zawodowego opracowany w ramach projektu DESSA jest nowością w litewskim systemie kształcenia zawodowego.

Badania „McKinsey” pokazują, że do 2030 r. nawet 30% czasu pracy pracowników może zostać zautomatyzowana. Na podstawie tych danych eksperci HR podkreślają, że umiejętności miękkie pracowników stają się ważniejsze niż kiedykolwiek, ponieważ roboty i technologia nie będą w stanie ich zastąpić.

Istnieje potrzeba zachowania równowagi między umiejętnościami twardymi i miękkimi, ponieważ nie wystarczy być „dobrym człowiekiem” lub „świetnym profesjonalistą”: „Symbioza tych dwóch aspektów jest niezbędna.” Badania pokazują, że im więcej technologii pojawia się wokół nas, tym bardziej w cenie są ludzkie cechy.

Analiza SWOT

Krok 1: Kontekst

L.p.	Mentorzy	Firma	Branża	Praktykanci
1	Rūta Žigutienė	Powiatowa stacja pogotowia ratunkowego w Kownie	Medycyna	7 studentów z centrum usługowo-szkoleniowego w Kownie, pomoc pielęgniarek, branża medyczna
2	Agnė Mačiulaitienė	Klinika LSMU w Kownie	Medycyna	
3	Irena Pudžemienė	Klinika LSMU w Kownie	Medycyna	
4	Dijana Lieguvienė	Centrum opieki społecznej „Vija”	Medycyna	

Powiatowa stacja pogotowia ratunkowego w Kownie – jest instytucją non-profit zajmującą się opieką zdrowotną w Gminie Miejskiej Kowno litewskiego Narodowego Systemu Opieki Zdrowotnej, zapewnia natychmiastową opiekę medyczną w nagłych wypadkach, stanach zagrażających życiu, zaostrzenia choroby i zapewnia transport pacjentów do odpowiedniej placówki medycznej.

Kliniki LSMU w Kownie – Szpital kliniczny przy Litewskim Uniwersytecie Nauk o Zdrowiu w Kownie – jest największą wieloprofilową placówką medyczną na Litwie. Wieloletnie tradycje i innowacje zapewniają większe możliwości zarówno personelowi szpitala, jak i pacjentom. Szpital uniwersytecki to miejsce, gdzie pacjenci otrzymują najwyższej jakości opiekę, a lekarze mają najlepsze warunki do łączenia pracy naukowej z praktyką lekarską.

Centrum opieki społecznej „Vija” zapewnia mieszkańcom Kowna świadczenie usług socjalnych i opieki zdrowotnej, jest to jedna z najstarszych instytucji w regionie.

Krok 2: Zagrożenia

Mentoring jest czymś zupełnie nowym w litewskim systemie kształcenia zawodowego, więc na początku istniało ryzyko niepowodzenia tego programu. Mentorzy potrzebowali dodatkowych wskazówek, konsultacji z koordynatorami projektów. Na początku projektu uczestnicy byli rozkojarzeni, niezbyt entuzjastycznie nastawieni do przyłączenia się do rozmowy. Niektórym uczniom na początku brakowało pewności siebie.

Forma praktyk w kształceniu i szkoleniu zawodowym nie jest zbyt popularna na Litwie. Istnieje plan – zwiększyć co roku o 3-4% udział w praktykach zawodowych wszystkich studentów korzystających z kształcenia i szkolenia zawodowego.

Pracodawcy nie mają też gwarancji, że przeszkolony i wykwalifikowany praktykant pozostanie w tej samej firmie lub wybierze tę firmę jako miejsce pracy po zakończeniu praktyk. Ten punkt nie motywuje więc przedstawicieli biznesu do zaangażowania się w tworzenie programu praktyk zawodowych.

Szybko zmieniające się społeczeństwo. Bardzo charakterystyczną cechą naszych czasów jest coraz większe tempo, w jakim zachodzą zmiany. W każdej dziedzinie ludzkich osiągnięć powstaje nowa wiedza, a stare praktyki są odrzucane jedna po drugiej. W tym momencie historii nikt nie może zaprzeczyć, że społeczeństwo, we wszystkich swoich aspektach (społecznym, gospodarczym, politycznym i kulturowym), przechodzi proces fundamentalnych zmian.

Na doświadczenie wpływ miał również kryzys związany z COVID-19, mentorzy nie mogli spotykać się z podopiecznymi wystarczająco często.

Krok 3: Szanse

Studenci i mentorzy po raz pierwszy w swojej karierze mieli okazję przetestować znaczenie umiejętności miękkich. Niektóre z zadań i metod były wyjątkowo innowacyjne.

Pod koniec pilotażu prawie wszyscy studenci wierzyli, że mentoring oraz elementy grywalizacji są pomocne w rozwijaniu umiejętności miękkich podczas praktyk. Rozwijane przez studentów umiejętności miękkie zależne są od ich osobowości.

Wierzymy, że poprzez wykorzystanie metodologii wypracowanej w ramach projektu DESSA w istniejących programach praktyk zawodowych na Litwie, można skutecznie zmniejszyć liczbę studentów porzucających studia.

Forma uczenia się przez praktyki zawodowe nie jest obecnie zbyt popularna w kształceniu i szkoleniu zawodowym na Litwie, ale istnieje plan – zwiększyć co roku o 3-4% udział w praktykach zawodowych wszystkich studentów korzystających z kształcenia i szkolenia zawodowego. Organizowane jest coraz więcej wydarzeń i seminariów na ten temat. Istnieje więc szansa na zwiększenie popularności praktyk zawodowych na Litwie, ponieważ w ostatnim okresie temat praktyk zawodowych stał się bardziej popularnym przedmiotem analizy i dyskusji. Aspiracją „Ministerstwa Edukacji, Nauki i Sportu” oraz „Centrum Rozwoju Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego” jest to, aby do 2040 r. 50% wszystkich instytucji oferujących kształcenie i szkolenie zawodowe uczyło za pośrednictwem praktyk zawodowych.

Obecnie na Litwie rozwijane są nowe tradycje praktyk zawodowych, wdrażane są inicjatywy krajowe, poszukiwane są nowe sposoby komunikacji i aktywne zaangażowanie zainteresowanych stron. Dzięki materiałom i metodologii projektu DESSA litewski program praktyk zawodowych mógłby zostać zaprojektowany z większymi korzyściami dla wszystkich stron zaangażowanych w ich realizację. Może to skutkować wejściem na rynek pracy lepiej wykształconych studentów, co może doprowadzić do wyższych wskaźników zatrudnienia na

Litwie. W takim przypadku byłoby to wzmocnieniem dla małych i średnich przedsiębiorstw, co doprowadziłoby do wzmocnienia litewskiej gospodarki.

Krok 4: Mocne strony

Proces mentoringu był bardzo korzystny i interesujący dla studentów i mentorów. Obie grupy zdobyły cenne doświadczenie. W przyszłości mentorzy, którzy byli zaangażowani w realizację założeń projektu DESSA, pracując ze studentami, będą korzystać z zadań, narzędzi i wyników powstałych podczas prac nad nim, ponieważ uznali, że jest to cenna dla nich metodologia.

Korzystając z metodologii projektu DESSA, studenci uzyskali lepszą jakość nauki. Byli bardziej zaangażowani podczas praktyk, rozwinęli umiejętność wyrażania swoich opinii i uczestniczenia w dyskusjach, stali się bardziej pewni siebie i nauczyli się, jak pracować w zespole, jak brać odpowiedzialność, jak być częścią grupy i jak szybciej adaptować się w miejscu pracy.

Mentorzy poprzez porównywanie aktywności uczestników na początku i na końcu działań projektowych stwierdzili, że studenci podczas pilotażu byli coraz bardziej elastyczni, a ich motywacja rosła. Rozwiązywanie problemów i radzenie sobie z konfliktami poprzez gry z zadaniami dla studentów były bardziej interesujące i łatwiejsze do zrozumienia.

Krok 5: Słabe strony

Mentorzy musieli pogodzić swoje codzienne obowiązki zawodowe z mentoringiem. Ten proces był dość nowy zarówno dla mentorów, jak i ich podopiecznych, więc dało się zauważyć brak doświadczenia, spełnienia. Mentorzy potrzebują też więcej dodatkowego czasu na analizę programu i wszystkich jego efektów, metodologii, materiałów, narzędzi i zadań.

Ponadto na Litwie panuje niesprzyjająca sytuacja biznesowa, uciążliwe przepisy i wewnętrzne braki sprawiają, że wiele przedsiębiorstw niechętnie angażuje się w szkolenie praktykantów podczas praktyk zawodowych. Na początku pilotażu staraliśmy się zaprosić do udziału w programie firmy z branży budowlanej, ale niektórzy przedstawiciele tego sektora wspominali, że w porównaniu do innych branż, w budownictwie trudniej byłoby przetestować ten program praktyk, ze względu na środowisko pracy, warunki i zadania.

Krok 6: Strategie

Podczas wydarzeń upowszechniających i grup fokusowych z udziałem różnych instytucji odbyły się interesujące dyskusje na temat sytuacji przygotowania zawodowego na Litwie oparte o analizę statystyk, przyszłych planów na Litwie i obecnej sytuacji w zakresie praktyk zawodowych. Omówiono też, w jaki sposób metodologia projektu DESSA może zostać dostosowana do istniejącego procesu przygotowania zawodowego. Cieszymy się, że dzięki tego rodzaju działaniom i udanym результатам mogliśmy doświadczyć w toku całego procesu bardziej kreatywnego działania wszystkich zaangażowanych w praktyki zawodowe stron.

Uważamy, że za pomocą materiałów i efektów tego projektu zainteresowaliśmy praktykami zawodowymi wielu partnerów biorących udział w procesie i obiecaliśmy poinformować wszystkich organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczestniczących w pilotażu przedstawicieli przedsiębiorstw i innych instytucji, kiedy wszystkie materiały zostaną przetłumaczone i przygotowane do szerszego wykorzystania. Planujemy przesłać tę informację za pomocą przedstawicieli „Ministerstwa Edukacji, Nauki i Sportu”. Również wszystkie informacje i linki do projektu DESSA są umieszczone na stronie internetowej www.pameistryste.lt. Jest to strona internetowa o praktykach zawodowych na Litwie. Za tę stronę odpowiada „Centrum Rozwoju Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego”. Głównym celem tej strony internetowej jest podniesienie jakości współpracy między przedsiębiorstwami i instytucjami kształcenia zawodowego oraz rozwój kultury uczenia się opartego na pracy w najszerszym tego słowa znaczeniu.

Krok 7: Zalecenia

- Przed rozpoczęciem pracy z programem praktyk zawodowych DESSA ważne jest, aby odpowiednio przeanalizować jego strukturę i zorganizować prezentację dla wszystkich zaangażowanych w praktyki stron w konkretnej instytucji zajmującej się kształceniem i szkoleniem zawodowym.
- Należy w jak największym stopniu dostosować elementy programu DESSA podczas realizacji praktyk.
- Należy postępować zgodnie z krokami i zaleceniami znajdującymi się w programie praktyk DESSA.
- Program ten może stać się stałym elementem w litewskim systemie kształcenia zawodowego poprzez osiągnięcie wyższej jakości praktyk zawodowych.

Grecja, IIEK Delta & IDEC SA

Przy realizacji projektu DESSA współpracowały ze sobą dwie organizacje: IIEK Delta, jeden z największych prywatnych ośrodków kształcenia i szkolenia zawodowego w Grecji oraz IDEC SA, firma zajmująca się szkoleniami dla dorosłych i doradztwem.

W drugim roku realizacji projektu DESSA te dwie greckie firmy zorganizowały pilotażową fazę eksperymentu. Celem było przetestowanie i zatwierdzenie programu praktyk zawodowych, narzędzia samooceny i innych efektów projektu DESSA.

Z IIEK Delta wybrano 5 studentów i 3 firmy do udziału w pilotażu programu w ramach projektu DESSA. Ich opiekun z IIEK Delta przedstawił zasady działania projektu DESSA i przewodnik dla praktykantów oraz wyjaśnił im korzyści płynące z zastosowania działań opisanych w przewodniku. Ponadto szkoleniowcy z firm otrzymali narzędzia powstałe podczas projektu DESSA i zostali poinstruowani przez IIEK Delta, jak z nich korzystać i jak wdrażać pilotaże.

IDEC zaangażował studentów, którzy odbyli staże w firmie. W sumie zaangażowanych było 5 studentów i 2 nauczycieli. Nauczyciele zaprezentowali narzędzia z projektu DESSA na początku praktyk studenckich i prowadzili te osoby podczas trwania pilotażu.

Analiza SWOT

Krok 1: Kontekst

Firma	Praktykanci	Trenerzy
Pilotaż przeprowadzono w 3 firmach zaangażowanych przez IIEK Delta oraz IDEC SA.	IIEK Delta zaangażowało studentów z różnych kierunków, którzy odbyli staże podczas drugiego roku studiów. IDEC zaangażowało studentów z uniwersytetów, którzy odbyli praktyki w firmie. Cztery osoby to Grecy a jedna przyjechała do IDEC z Hiszpanii.	IIEK Delta zaangażowało 2 trenerów ze szkoły oraz 3 trenerów ze współpracujących firm. IDEC zaangażowało 2 trenerów z firmy.

Krok 2: Zagrożenia

Głównym zagrożeniem, które miało wpływ na realizację pilotażu, była pandemia COVID-19. Wiązała się ona z ograniczeniami i korzystaniem z narzędzi online podczas pracy, które zostały wprowadzone przez grecki rząd i wpłynęły na realizację praktyk zawodowych. Studenci musieli odbyć praktyki wirtualnie, co wpłynęło na ich współpracę z innymi kolegami i na ich umiejętności budowania zespołu.

Krok 3: Szanse

Główną szansą był fakt, że pilotaż koncentrował się na rozwoju umiejętności miękkich studenta, co stało się popularnym trendem w ciągu ostatnich kilku lat. Firmy i szkoły zaczęły zdawać sobie sprawę, że umiejętności te odgrywają ważną rolę w świecie biznesu i mają wpływ na wyniki studentów w pracy, a tym samym na wydajność i produktywność firmy.

Krok 4: Mocne strony

Główną zaletą pilotażu była możliwość współpracy studentów z nauczycielami i innymi kolegami. Nauczyciele organizowali częste spotkania ze studentami, na których omawiali postępy w praktykach, a uczniowie zastanawiali się nad realizowanymi przez siebie działaniami. Podczas tych sesji studenci wiele się nauczyli i rozwinęli swoje umiejętności, a także zyskali więcej pewności siebie. Inną mocną stroną było korzystanie z grywalizacji, ponieważ ułatwiło to realizację całego procesu, a studenci czerpali przyjemność z czasu spędzonego w firmach.

Krok 5: Słabe strony

Główną słabą stroną był fakt, że na początku studenci niechętnie uczestniczyli w zajęciach i nie byli zbyt pewni siebie, aby zaangażować innych kolegów lub porozmawiać ze swoim nauczycielem. Przyczyniło się do tego również technologii nauczania na odległość. Na

szczęście, dzięki wdrożeniu narzędzi DESSA i organizacji częstych spotkań, ta słabość została ostatecznie wyeliminowana.

Krok 6: Strategie

Strategia, którą realizowaliśmy i która zaowocowała wielkim sukcesem pilotażu, polegała na zaangażowaniu wszystkich interesariuszy od początku procesu. IIEK Delta i IDEC zorganizowały seminaria dla trenerów w szkołach kształcenia i szkolenia zawodowego i przedsiębiorstwach, podczas których zaprezentowały narzędzia DESSA i omówiły, w jaki sposób można je zastosować podczas praktyk zawodowych. Przed rozpoczęciem pilotażu zorganizowano również prywatne konsultacje z nauczycielami i studentami, aby osoby bezpośrednio zaangażowane lepiej zrozumiały, w jaki sposób wdrożyć pilotaż i jakie korzyści z tego odniosą. Ponadto zainteresowane strony związane z polityką zostały poinformowane o efektach projektu DESSA i przedstawiono im wyniki pilotażu.

Krok 7: Zalecenia

Ważną rzeczą, o której należy pamiętać, jest powitanie studentów na początku ich praktyki i sprawienie, by poczuli się jak w domu. Przedstaw ich innym kolegom, zorganizuj wspólne przerwy na lunch i daj im motywację do zaprezentowania siebie i wyrażenia swoich opinii. Zwiększy to ich pewność siebie i pomoże im się otworzyć oraz przyspieszy proces rozwoju ich umiejętności miękkich. Nie zapomnij również pozwolić studentom porozmawiać o swoich doświadczeniach. Pozwól im opisać ci cały proces, który zrealizowali, a nawet myśli, które wtedy powstały. Pomoże im to zastanowić się nad sobą i uświadomić sobie, co zrobili dobrze i jak poprawić coś następnym razem.

Holandia, Friesland College

Holenderski partner projektu DESSA to instytucja kształcenia i szkolenia zawodowego Friesland College, jedna z trzech instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego we Fryzji, północnej prowincji Holandii. MentorProgramma Friesland, struktura wspierająca mentoring i zapewniająca go studentom wszystkich placówek we Fryzji, dostarczyła wiedzy na temat tego zjawiska.

Wybór i stworzenie programu praktyk zawodowych rozpoczęło się od wykorzystania badań ankietowych i grup fokusowych, w których uczestniczyli profesjonaliści i studenci z wiedzą w różnych dziedzinach. Zostały one zorganizowane przez lidera projektu i zaangażowały specjalistów nie tylko z Friesland College, ale także innych instytucji w regionie poprzez otwarte zaproszenie i wykorzystanie już istniejącej sieci. W trakcie tego procesu stało się jasne, że profesjonaliści uważają umiejętności miękkie za ważne i są bardziej niż chętni do zaangażowania się w takie działanie.

Następnie liderzy projektu współpracowali razem ze studentami, którzy odbyli staże, aby przygotować przykłady najlepszych praktyk i tłumaczenia. Cotygodniowe sesje przeglądania narzędzi ze studentami, pracy z udzielaną im informacją zwrotną i powtarzania procesu, pozwoliły studentom na udział w rozwoju wszystkich narzędzi DESSA i sprawiły, że narzędzia były lepiej dopasowane do grupy docelowej.

W celu przetestowania różnych narzędzi stworzonych przez konsorcjum projektu DESSA zorganizowano dwa pilotaże dla studentów kształcenia i szkolenia zawodowego. W pierwszym roku projektu, mając wielu praktykantów w MentorProgramma Friesland najpierw sami przetestowali oni narzędzia, a następnie przetestowali najlepsze praktyki w formie warsztatów dla innych. Studenci ci nie odbywali jeszcze stażu, ale byli w stanie przetestować narzędzia i zapewnić wgląd w przejrzystość i aspekty najlepszych praktyk. W drugim roku uruchomiono duży program pilotażowy, mając pewne trudności z wejściem do firm, w których praktykanci mogliby przetestować narzędzia. Dlatego narzędzia i metoda zostały przetestowane w klasie w formie warsztatów prowadzonych przez studentów, którzy uczestniczyli w programie w pierwszym roku. Studenci ci byli prowadzeni w tym procesie przez pracowników MentorProgramma Friesland, czy inaczej mentorów.

Trudność w tej metodzie polegała na wdrożeniu naturalnego mentoringu. Studenci prowadzący warsztaty, a także pracownicy MentorProgramma Friesland, którzy wzięli udział w projekcie, przyjęli na siebie rolę mentora, analizując poszczególne działania ze studentami podczas tych warsztatów. Praktykanci analizowali z nimi również własny proces nauki.

Najważniejszą realizacją pilotażu była nauka uczestniczących w nim studentów. Bardzo lubili pracować nad swoimi umiejętnościami miękkimi i rozumieli ich znaczenie po udziale w programie. Interaktywne i zabawne podejście zadziałało na nich i dało im lepszą świadomość.

Analiza SWOT

Krok 1: Kontekst

Firma	Praktykanci	Trenerzy
Pilotaż odbył się w ramach programu mentorskiego i w klasie.	Praktykanci biorący udział w programie mentorskim kończyli różne studia, takie jak praca socjalna i administracja. Sale, w których studenci wzięli udział w pilotażu, były salami, gdzie odbywały się zajęcia studentów kierunku projektowanie mediów. Naturalny mentoring pochodził od trenerów i studentów z pierwszego roku.	W naszym przypadku trenerzy mieli cotygodniowe sesje z trenerami z pilotażu, podczas których współpracowali ze studentami prowadzącymi warsztaty i prowadzącymi szkolenie pilotażowe. Wspierali również naturalnych mentorów.

Krok 2: Zagrożenia

Ryzyko związane z połączeniem pilotażu z codziennymi zadaniami, wiązało się z upewnieniem się, że biorący w nich udział studenci otrzymali odpowiednie wskazówki i wystarczająco ułatwiono im wykonywanie niektórych czynności zgodnie z przewodnikiem szkoleniowym. Na przykład, niektóre zadania wymagają użycia materiałów zewnętrznych lub większej grupy do współpracy. **Zewnętrzne czynniki negatywne** obejmują kryzys związany z COVID-19, codzienną pracę praktykantów i innowacje programu, na przykład naturalny

mentoring. Obecny kryzys jest czymś, co wymknęło się spod naszej kontroli. Niektóre firmy zamknęły z tego powodu swoje drzwi.

Krok 3: Szanse

Szanse były takie, że umiejętności miękkie są tematem, który jest modny w naszym systemie edukacyjnym, co ułatwiło przekonanie nauczycieli do udziału w pilotażu. Oprócz tego istnieje duża wiedza na temat mentoringu w naszym zespole. Nie jest to nowe zagadnienie, ale jest to dziedzina do badań, która wciąż ma wiele do odkrycia, a lata doświadczeń w pracy nad nią, ułatwiły jej naturalne wdrożenie.

Krok 4: Mocne strony

Mocnymi stronami pilotażu (i projektu DESSA w ogóle) są narzędzia stworzone w celu wspierania rozwoju instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie umiejętności miękkich oraz firm, które zajmują się praktykantami. Istnieje coraz większa potrzeba skupienia się bardziej na umiejętnościach miękkich ze względu na stale zmieniające się środowisko pracy. Budowanie świadomości studentów poprzez narzędzie do samooceny, pomaganie w rozwoju poprzez wskazywanie konkretnych zadań i wskazówek w przewodnikach w celu nabycia umiejętności miękkich oraz posiadanie naturalnego mentora do monitorowania i pomocy podczas procesu, tworzy praktyczną metodę, z której mogą korzystać wszyscy zainteresowani rozwijaniem umiejętności miękkich.

Krok 5: Słabe strony

Największą słabością jest to co nieznane w dziedzinie umiejętności miękkich, co dopiero zaczyna stawać się coraz bardziej odrębnym światem. Od umiejętności potrzebnych w XXI wieku, przez umiejętności przekrojowe po umiejętności miękkie. Oprócz tego organizacje różnią się podejściem, czasem i innymi ułatwiającymi ich rozwój aspektami, różnią się także systemy edukacyjne w poszczególnych krajach, a nawet instytucjach. Utrudnia to stworzenie jednej metody, która pasuje do wszystkich.

Krok 6: Strategie

Zapotrzebowanie w systemie edukacyjnym dało nam możliwość zaprezentowania narzędzi skierowanych bardziej do nauczycieli i trenerów, stworzyło lukę, która pomogła nam w organizacji pilotażu. Zespół DESSA był zaangażowany na każdym jego kroku, co również pomogło w rozpowszechnianiu informacji, aby więcej osób mogło korzystać z tej metody.

Krok 7: Zalecenia

Współpraca z grupą docelową i aktywne angażowanie jej w proces nie tylko nam pomogły, ale także sprawiły, że tworzenie i testowanie narzędzi stało się o wiele bardziej interesujące. Dało nam to bezpośrednią informację zwrotną. Inne zalecenia to zachowanie interaktywności podczas pracy z grupami studentów i wyjaśnienie całego systemu zaangażowanym w proces firmom. Wreszcie, narzędzia te są innowacyjne, więc upewnij się, że przekazujesz ludziom wszystkie informacje na temat umiejętności miękkich, grywalizacji i naturalnego mentoringu oraz wyjaśnij, jak korzystać z dostępnych narzędzi. Myśl nieszablonowo.

Hiszpania, Politeknika Ikastegia Txorierri

W Politeknika Txorierri przeprowadzono testy materiałów stworzonych w ramach projektu DESSA z udziałem uczniów z różnych środowisk edukacyjnych szkoły. Politeknika Ikastegia Txorierri oferuje edukację na kierunkach obróbka skrawaniem, środowisko i marketing, a wszystkie mają coś ze sobą wspólnego: studenci realizują obowiązkowy moduł o nazwie „Orientacja szkoleniowa i zawodowa”. Moduł ten skupia się na przygotowaniu studentów do okresu praktyk, które mają być realizowane podczas drugiego roku studiów. Zespół pedagogów zdecydował, że materiały i działania związane z projektem DESSA powinny zostać wprowadzone jako część tego modułu, aby studenci mogli również przejść szkolenie związane z umiejętnościami miękkimi zorientowane na rynek pracy i świat pracy.

Studenci biorący udział w pilotażu reprezentowali kierunki:

- Automatyka przemysłowa i robotyka
- Obróbka skrawaniem
- Planowanie produkcji
- Projektowanie mechanicznej produkcji
- Systemy telekomunikacyjne i komputerowe
- Edukacja i kontrola ekologiczna
- Zarządzanie sprzedażą i powierzchnie komercyjne

Różni nauczyciele i mentorzy ze szkoły byli również zaangażowani w pilotaż materiałów DESSA. Grupy studentów prowadzone były zgodnie z zadaniami zaplanowanymi w przewodniku, z bardzo pozytywnym przyjęciem z ich strony.

Plan praktyk zaproponowany przez Txorierri wygląda następująco:

I rok

Studenci realizują moduł „Orientacja szkoleniowa i zawodowa” i poza innymi tematami, skupiają się na pracy z podręcznikiem szkoleniowym DESSA.

II rok

Studenci łączą pracę w firmie z wykładami na uczelni, rozwijając w ten sposób umiejętności nabyte podczas pierwszego roku nauki i analizują swoje postępy razem z mentorem już w siedzibie uczelni. Podczas wykładów i procesu refleksji studenci dalej pracują z podręcznikiem szkoleniowym, aby dalej rozwijać swoje umiejętności zgodnie z wynikami uzyskanymi na platformie samooceny DESSA.

Naszym głównym wyzwaniem było skłonienie studentów do refleksji ze swoimi mentorami na temat ich osobistych wyników. Jednak dzięki temu, że współpracowali z innymi kolegami z uczelni, studenci stworzyli bezpieczne środowisko, w którym otworzyli się na dyskusję i komentowanie własnych wyników.

Rzućmy okiem na analizę SWOT przeprowadzoną przez Politeknika Ikastegia Txorierri, aby lepiej zrozumieć osiągnięcia i wyzwania pilotażu.

Analiza SWOT

Krok 1: Kontekst

Firma

Podczas gdy testowanie materiałów powstałych w ramach projektu DESSA odbywało się głównie na uczelni, studenci biorący udział w praktykach, zwykle odbywają staż w jakiejś dziedzinie przemysłu. Nasza szkoła znajduje się w Parku Technologicznym Bizkaia, dlatego większość współpracujących z nami firm reprezentuje różne dziedziny inżynierii i przemysłu.

Praktykanci

Studenci biorący udział w pilotażu reprezentowali kierunki:

- Automatyka przemysłowa i robotyka
- Obróbka skrawaniem
- Planowanie produkcji
- Projektowanie mechanicznej produkcji
- Systemy telekomunikacyjne i komputerowe
- Edukacja i kontrola ekologiczna
- Zarządzanie sprzedażą i powierzchnie komercyjne

Trenerzy

Trenerzy z uczelni wykorzystali materiały DESSA w swoich wykładach w ramach modułu „Orientacja szkoleniowa i zawodowa”, łącząc je z sesjami refleksji ze studentami.

Krok 2: Zagrożenia

Głównym zagrożeniem, jakie zaobserwowaliśmy, była trudność w zaangażowaniu studentów do wzięcia udziału w tym procesie. Mają oni 16-22 lata, a na pierwszym roku zwykle się nie znają, co utrudnia budowanie poczucia, że są w otwartym i bezpiecznym środowisku. Również studenci ci zaczęli naukę na naszej uczelni zaraz po rozpoczęciu pandemii Covid-19, więc większość zadań nie została rozwinięta. Na początku mieliśmy również trudności z odpowiednim przygotowaniem mentorów, ponieważ po raz pierwszy wprowadzamy pojęcie „mentora” w naszej uczelni.

Krok 3: Szanse

Będąc Szkołą Zawodową, pracujemy bardzo blisko firm. Fakt, że możemy pokazać współpracującym z nami firmom, a także naszym kolegom na miejscu, jak powinna wyglądać rola mentora, ma bardzo pozytywny wpływ na rozwój i doskonalenie oferowanej przez nas edukacji. W ciągu ostatnich lat zaobserwowaliśmy również, że wielu studentów jest bardzo

dobrze przygotowanych w zakresie aspektów technicznych w celu wejścia na rynek pracy; nie są jednak tak dobrze przygotowani, jeśli chodzi o umiejętności miękkie wymagane do skutecznego funkcjonowania w firmie. DESSA to idealne połączenie, które daje nam możliwość rozwijania umiejętności miękkich potrzebnych studentowi na rynku pracy i ich doskonalenia w bardzo interaktywny i łatwy sposób.

Krok 4: Mocne strony

Aby rozwinąć wyżej wymienione szanse, konieczne jest posiadanie niezbędnych do tego materiałów. DESSA daje nam kompletny i gotowy do użycia pakiet, ułatwiający wprowadzenie programu praktyk zawodowych opartego na umiejętnościach miękkich w naszej placówce. Realizowany jest on od samego początku (na pierwszym roku), aż do ukończenia studiów przez studentów (drugi rok), zawiera w sobie materiały dla nauczycieli/trenerów/mentorów, studentów, a nawet platformę internetową z towarzyszącym jej przewodnikiem.

Krok 5: Słabe strony

Bardzo trudno jest stworzyć materiały, które będą odpowiednie dla każdej szkoły zajmującej się kształceniem i szkoleniem zawodowym w Europie. Różne rodzaje stanowisk wymagają rozwijania różnych rodzajów umiejętności miękkich. To, co jest przydatne dla Txorierri, może nie być tak przydatne dla szkoły nie tak technicznej jak nasza. Ponadto potrzeba trochę czasu, aby przybliżyć nauczycielom pojęcie „mentora”. Zazwyczaj mają oni już dużo pracy w szkole i mogą nie mieć czasu, aby rozwijać się jako mentorzy, a nie nauczyciele.

Krok 6: Strategie

Dzięki materiałom opracowanym w ramach projektu DESSA udało nam się przedstawić trenerom całościowy obraz koncepcji „mentora”. Przeprowadziliśmy różne sesje z zespołem trenerów, aby zapoznać ich z materiałami DESSA i dać im trochę czasu na odpowiednie przygotowanie się do późniejszej pracy ze studentami. W ten sposób przewyżczyliśmy nasze własne ograniczenia. Staraliśmy się również zmotywować studentów do wzięcia udziału w pilotażu, korzystając z różnych działań zaproponowanych w podręczniku. Po pewnym czasie studenci zaczęli czerpać przyjemność z procesu uczenia się i poczuli się bardziej otwarci na refleksję ze swoimi trenerami (mentorami) nad osiąganymi przez nich wynikami. Teraz są oni w trakcie realizacji praktyk, a ich wyniki będzie można ocenić już wkrótce.

Krok 7: Zalecenia

Pokazywanie studentom wyraźnych przykładów rozwoju osobistego, jaki można osiągnąć, jest kluczem do ich zaangażowania i uczynienia ich bardziej zainteresowanymi. Studenci muszą być świadomi znaczenia umiejętności miękkich i tego, jak można je rozwijać. Regularne spotkania z zespołem trenerów (mentorów), zwłaszcza gdy nie są zaznajomieni z tym terminem, są niezbędne, aby mieć pewność, że są na właściwej drodze.



ZAŁĄCZNIKI

Raport z badania



Litwa – KSPMC

Respondenci, którzy wypełnili ankietę przyznali, że cenią sobie umiejętności miękkie swoich pracowników (100%). Opisowa część pytania pokazuje, że **dobra komunikacja** jest ważną kompetencją, która przyczynia się do poprawy jakości pracy i wpływa na atmosferę w zespole. Wszyscy respondenci uznali również przydatność badanych umiejętności i stwierdzili, że *pracownicy, którzy je posiadają, pozytywnie wpływają na przedsiębiorstwo*. W odpowiedzi na pytanie: „Jakie umiejętności miękkie uważasz za najważniejsze?” 60% badanych stwierdziło, że pracownicy powinni posiadać **zdolność dostosowywania się do zmian**, jak również **chęć i potrzebę dążenia do rozwoju osobistego**. Warto zauważyć, że żaden z badanych nie wspomniał o umiejętnościach miękkich takich jak zdolność delegowania zadań, pracy pod presją czasu czy o samoświadomości. W kolejnej grupie pytań respondenci stwierdzili, że zakres posiadanych umiejętności społecznych jest o tyle istotny, że wpływa na **organizację pracy** i ułatwia **współpracę**. Według badania, kompetencjami w tym obszarze są przede wszystkim: **umiejętności komunikacyjne, motywacja, zdolność adaptacji do zmian, a także potrzeba rozwoju i współpracy**. Respondenci wyrazili zapotrzebowanie na pracowników z umiejętnościami takimi jak krytyczne myślenie lub umiejętność rozwiązywania problemów, argumentując, że przyczyniłoby się to do poprawy środowiska gospodarczego. Podkreślali przydatność rozwoju pracowników poprzez udział w kursach rozwijających umiejętności miękkie.

Odpowiadając na pytanie: „Czy rekrutując nowych pracowników bierzesz pod uwagę ich umiejętności miękkie?”, 90% respondentów zaznaczyło „tak”. Oznacza to, że przedsiębiorcy są świadomi przydatności posiadania umiejętności miękkich. Na pytanie: „Czy wspierasz pracowników w odkrywaniu/rozwijaniu umiejętności miękkich - czy jest to dla Ciebie ważne... (...)?” respondenci jednogłośnie stwierdzili, że jest to dla nich istotna kwestia i że pomagają/wspierają swoich pracowników w tej sferze. Takie działania poprawiają efektywność pracy, motywują i inspirują pracowników. W odpowiedzi na ostatnie pytanie: „Jak wspierasz i motywujesz pracowników do rozwijania umiejętności miękkich?”, 100% respondentów podało przykłady na tego typu działania. Wspominali o szkoleniach w trakcie pracy, premiach i sponsorowaniu kursów oraz listach z podziękowaniami.



University
of Humanities
and Economics
in Łódź

Polska – Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi (AHE)

W odpowiedzi na pierwsze pytanie: „Czy cenisz sobie umiejętności miękkie swoich pracowników?” respondenci jednogłośnie (100%) odpowiedzieli „Tak”. Cenną kompetencją, na którą zwrócili uwagę, była umiejętność pracy w grupie i **zarządzania zespołem**, a także **budowanie relacji z klientami**. W kolejnym pytaniu: „Jakie umiejętności miękkie uważasz za najważniejsze?”, 60% respondentów wymieniło umiejętności **komunikacyjne**. Oznacza to, że jest to bardzo ważna umiejętność, która poprawia jakość i efektywność relacji z klientami. Pomimo różnic



Projekt współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+

w odpowiedziach, kilkakrotnie wspomniano o **kreatywności, umiejętności rozwiązywania konfliktów, chęci rozwoju i dążeniu do rozwoju**. Respondenci stwierdzili również (100%), że pracownicy z umiejętnościami miękkimi mają pozytywny wpływ na firmę. Uznali, że umiejętności komunikacyjne, uczenia się i współpracy są podstawą skuteczności. Dobra atmosfera pomaga generować nowe pomysły i rozwiązywać problemy, a także realizować zadania. Podkreślono, że jest to podstawa rozwoju firmy. Inni (75%) stwierdzili, że ważne jest inwestowanie w rozwój pracowników, ponieważ przekłada się to na wzrost kompetencji, a w konsekwencji na poprawę jakości pracy. Większość respondentów, blisko 90%, zwraca uwagę na umiejętności miękkie przy zatrudnianiu nowej osoby, a 80% odpowiedziało, że posiadanie tych umiejętności wpływa na awans pracownika. Jeden z respondentów wyjaśnił swoje stanowisko: „Gdyby pracownik miał braki w budowaniu relacji, motywacji lub etyce, nie byłby moim pracownikiem ... (...)”. Odpowiedzi na pytanie o wpływ umiejętności miękkich na rozwój firmy wskazywały, że posiadanie umiejętności takich jak **empatia, dobra komunikacja i zdolność do pracy w grupie** przyspiesza rozwój firmy i zapewnia jej stabilność. Dwa ostatnie pytania dotyczyły wspierania pracowników w rozwijaniu umiejętności miękkich. Większość respondentów (90%) odpowiedziała, że wspiera pracowników w ich odkrywaniu/rozwijaniu. Na pytanie, jak to robią, odpowiedzieli, że motywują pracowników, wysyłają ich na kursy i oferują premie finansowe.



Grecja – IIEK Delta and IDEK

Przeprowadzone badania wykazały, że wszyscy respondenci (100%) doceniają umiejętności miękkie swoich pracowników.

Zdaniem respondentów posiadanie umiejętności takich jak efektywność czy **współpraca** w czasach intensywnej konkurencji na rynku pracy są przez pracodawców **tak samo cenione** (a czasem nawet bardziej) jak posiadanie kwalifikacji (umiejętności twardych). Umiejętność **komunikacji** i zdolność adaptacji do zmian to jedne z najczęściej wybieranych odpowiedzi na pytanie: „Jakie umiejętności miękkie są dla Ciebie najważniejsze?” Następnie, pracodawcy wskazywali **kreatywność i innowacyjność, a także samoświadomość**. Warto zauważyć, że żaden z badanych nie wybrał zarządzania zespołem, motywacji wewnętrznej, dążenia do rozwoju osobistego czy umiejętności poznawczych jako najbardziej pożądanej kompetencji. Firma, która dba o zysk finansowy, dobrą pozycję na rynku, a tym samym rozwój firmy, coraz częściej zatrudnia pracowników z umiejętnościami miękkimi. Na pytanie: „Czy posiadanie umiejętności miękkich przez pracowników pozytywnie wpływa na rozwój firmy?” 100% respondentów odpowiedziało twierdząco. Stwierdzili, że tacy pracownicy są bardziej elastyczni, przejmują inicjatywę i łatwo dostosowują się do zmian. Respondenci sugerują, że osoby z opisanymi umiejętnościami pracują nieszablonowo, posiadają inteligencję emocjonalną i pozytywnie wpływają na efektywność firmy.

Respondenci odpowiadający na pytanie: „Czy byłbyś gotów wysłać swoich pracowników na kurs doskonalenia umiejętności miękkich?” jednogłośnie (100%) odpowiedzieli twierdząco, natomiast na kolejne pytanie: „Czy przy awansowaniu pracowników bierzesz pod uwagę

poziom ich umiejętności miękkich?” tylko 60% respondentów odpowiedziało „tak”. Jedną z najważniejszych odpowiedzi z ankiet było twierdzenie: „Utalentowany menedżer to taki, który posiada umiejętności miękkie, a także wiedzę i inne umiejętności (twarde)”. To stwierdzenie pokazuje, jak ważne jest łączenie umiejętności miękkich z wiedzą i doświadczeniem. Na prośbę o podanie przykładu przydatności umiejętności miękkich w pracy respondenci odpowiedzieli, że ich posiadanie ma ogromny wpływ na zarządzanie zespołem, koordynację i radzenie sobie z codziennymi problemami. Jednocześnie wiążą się one ze wzajemnym szacunkiem, uczciwością i życzliwością. Wszyscy respondenci (100%) zadeklarowali, że wspierają pracowników i ich motywację, dodając, że oferowanie takiego wsparcia jest bardzo ważne w funkcjonowaniu firmy. Aby zachęcić i zmotywować pracowników do doskonalenia swoich umiejętności miękkich, przedsiębiorcy chętnie wysyłają ich na szkolenia i kursy rozwijające te kompetencje. Ważnym czynnikiem motywującym, jak wynika z badania, jest nagradzanie takich pracowników poprzez umożliwienie im udziału w seminariach lub korzystania z programów takich jak Erasmus.



Holandia – Friesland College

Respondenci wypełniający ankietę jednogłośnie (100%) stwierdzili, że cenią sobie umiejętności miękkie wśród swoich pracowników. Ich zdaniem posiadanie takich umiejętności zapewnia równowagę w zespołach, dzięki czemu członkowie lepiej ze sobą współpracują, planują i organizują wyznaczone cele. Ma to również wpływ na zwiększenie wartości firmy, ale jak zauważył jeden z respondentów, zwiększa również szanse na rozwój osobisty pracowników. Pytanie: „Jakie umiejętności miękkie uważasz za najważniejsze?” zaowocowało różnymi odpowiedziami. Jednak najczęściej wymienianymi były: **umiejętność komunikacji i współpraca**. Na pytanie, dlaczego te kompetencje są dla nich najważniejsze, respondenci odpowiadali, że ważne jest dla nich, aby pracownicy potrafili **współpracować, reagować na zmiany, wspólnie rozwiązywać problemy i wspierać się nawzajem**. Żaden z respondentów nie wymienił gotowości do delegowania zadań, przywództwa, umiejętności negocjacyjnych i zarządzania zespołem jako najcenniejszych umiejętności. Przedsiębiorcza postawa i chęć współpracy z innymi to jedna z odpowiedzi na pytanie o pozytywny wpływ na rozwój firmy. Co ciekawe, w odpowiedzi na pytanie dotyczące najważniejszych umiejętności posiadanych przez pracownika, żaden z badanych nie wskazał na zarządzanie zespołem. Ta umiejętność jest sugerowana, gdy mówimy o poprawie jakości funkcjonowania firmy. W odpowiedzi na pytanie: „Czy przy zatrudnianiu nowych pracowników/stażystów bierzesz pod uwagę pewne cechy i umiejętności miękkie”, większość respondentów odpowiedziała twierdząco, podkreślając, że jest to bardzo ważne, a nawet niezbędne do prawidłowego funkcjonowania firmy. Aby rozwinąć te umiejętności, niektóre firmy oferują na przykład warsztaty lub szkolenia. Przykłady te zostały też użyte w odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób wspierasz i motywujesz pracowników/stażystów do rozwijania swoich umiejętności miękkich?” Wśród wymienionych form wsparcia znalazły się: pomoc w rozwijaniu zdolności konwersacyjnych, możliwości poszukiwania nowych wyzwań, bazy wiedzy, spotkania, a także udział w wyżej wymienionych szkoleniach czy seminariach.



POLITEKNIKA IKASTEGIA
TXORIERRI
S.COOP.

Hiszpania – POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP

Wszyscy respondenci (100%) potwierdzili, że cenią sobie umiejętności miękkie swoich pracowników. Odpowiadający na pytania podkreślili, że umiejętności miękkie są bardzo ważne, ale powinny być zrównoważone umiejętnościami twardymi. Różne typy umiejętności, gdy uzupełniają się nawzajem, pomogą poprawić każdy z nich.

Samoświadomość, zdolność do zmiany i umiejętności komunikacyjne były najczęściej udzielanymi odpowiedziami na kolejne pytanie: „Jakie umiejętności miękkie uważasz za najważniejsze?” Jako istotną postrzegano również **motywację**, dzięki której pracownicy chcą stawiać sobie wyzwania i doskonalić się, a także **pozytywne nastawienie**, które jest ważne w osiąganiu sukcesu firmy na rynku pracy. Żaden z respondentów nie określił chęci i dążenia do rozwoju czy umiejętności negocjacyjnych jako ważnych umiejętności miękkich. Wszyscy stwierdzili, że posiadanie umiejętności miękkich przez nowych pracowników pozytywnie wpływa na rozwój firmy. Takie umiejętności, wraz z wiedzą techniczną, stanowią podstawę skutecznego działania na rynku pracy. W związku z pytaniem: „Czy byłbyś gotów wysłać swoich pracowników na szkolenie z umiejętności miękkich?”, 90% respondentów odpowiedziało „Tak”. Jednym z argumentów wyjaśniających pozytywną odpowiedź był fakt, że takie kursy i szkolenia są zawsze pomocne, nawet jeśli mają charakter czysto teoretyczny, ponieważ w przyszłości pracownicy mogą wykorzystać zdobytą wiedzę i rozwijać ją w środowisku firmowym. Tylko jeden pytany odpowiedział „Nie”. Jego zdaniem pracownik może nabywać umiejętności miękkie w oparciu o własne doświadczenia i w trakcie pracy, a same kursy teoretyczne nie byłyby skuteczne. Ten sam respondent, a także inni (100%), potwierdzili, że biorą pod uwagę poziom umiejętności miękkich podczas zatrudniania. Ich zdaniem umiejętności miękkie są niezbędne do komunikowania się z innymi zarówno w firmie, jak i poza nią, i konieczne jest posiadanie do tego pewnego poziomu empatii i standardów komunikacji. Na pytanie: „Jaki wpływ na rozwój firmy mają umiejętności miękkie pracowników?”, respondenci stwierdzili, że wpływ umiejętności miękkich jest znaczący, ponieważ pomagają one zbudować **równowagę z umiejętnościami twardymi**. Dodali, że słabo zmotywowany pracownik nie dodaje firmie wystarczającej wartości, nawet jeśli jest pracownikiem z dużą wiedzą. Na pytanie o podanie przykładu sytuacji, w której umiejętności miękkie pracownika pomogły w zakończeniu transakcji/negocjacji itp., respondenci uznali, że aby właściwie wykonywać swoje obowiązki, ważne są umiejętności takie jak **praca zespołowa, zarządzanie zespołem, komunikacja i przywództwo**. Wyżej wymienione umiejętności znacząco pomagają w rozwiązywaniu trudnych sytuacji/negocjacjach. Ostatnie pytanie w ankiecie brzmiało: „Jak wspierasz i motywujesz pracowników do rozwijania umiejętności miękkich?” Respondenci odpowiedzieli, że wspierają i motywują pracowników, okazując im wsparcie i doceniając ich ciężką pracę. Dają również większą autonomię w podejmowaniu decyzji, są gotowi wysłać pracowników na dodatkowe szkolenia.



Raport ze spotkań grup fokusowych



Litwa (KSPMC)

Podczas spotkań grup fokusowych uczestnicy stwierdzili, że często umiejętności miękkie stanowią podstawę sukcesu w życiu osobistym i zawodowym, oraz są niezbędne komuś, kto próbuje znaleźć jakąkolwiek pracę. Przedsiębiorstwa zazwyczaj zatrudniają nowych pracowników, szczególnie jeśli chodzi o niedawnych absolwentów, bardziej na podstawie ich umiejętności miękkich niż twardych. Dotyczy to również zawodów technicznych, takich jak inżynierowie, ponieważ firmy, aby być konkurencyjnymi, muszą tworzyć dobre i skuteczne zespoły oraz atmosferę do współpracy. Jakość produktów dostarczanych przez każdą branżę opiera się nie tylko na wybranych materiałach, zastosowanej technologii i wiedzy pracowników, którzy przyczyniają się do wytwarzania tych produktów, ale także na jakości przedsiębiorstwa jako całości. Jakość silnie zależy od zaangażowanych zasobów ludzkich i zdolności ludzi do pozytywnej interakcji w celu osiągnięcia wspólnego celu: sukcesu firmy.



Akademia
Humanistyczno-
Ekonomiczna
w Łodzi

Polska – Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi (AHE)

Spotkania grup fokusowych zostały podzielone na trzy etapy. W każdym spotkaniu wzięli udział reprezentanci różnych branż. W pierwszym spotkali się przedstawiciele oświaty, administracji i prawa. Pierwsza część pokazała, że to praca zespołowa jest najważniejszą umiejętnością miękką. Uczestnicy spotkania grup fokusowych podkreślali, że praca zespołowa to skupienie się na drugiej osobie, działanie jako chór. Dobrze funkcjonujący zespół to taki, który osiąga lepsze wyniki, niż jest to możliwe przez osoby działające indywidualnie. Praca zespołowa oznacza słuchanie innych, znajdowanie swojego miejsca w grupie i zachęcanie pracowników do empatii, aby umożliwić rozpoznanie potrzeb grupy. W zespole muzycznym powinna być synchronizacja i dlatego ważne jest, aby ktoś ustalał rytm działania tej grupy, tak jak robi to dyrygent chóru. Kolejnym ważnym elementem zespołu jest podział zadań pomiędzy uczestnikami oraz wyczucie w realizacji tych, które zostały przyjęte. Brak wyczucia odpowiedniej pory powoduje stagnację, niektórzy ludzie czekają, aż inni wykonają swoje zadania, a praca zespołowa staje się nieefektywna. Dlatego zespół jest również indywidualną odpowiedzialnością pracowników. Kolejną miękką cechą wskazaną jako ważna była identyfikacja z zadaniami, które są wykonywane. Oznacza to zaangażowanie w ich realizację tak, jakbyśmy wykonywali je dla siebie. Ważna jest tu relacja z klientem, odbiorcą produktu oraz właściwe podejście do niego. Uczestnicy spotkania w grupie fokusowej zwrócili uwagę, że różne umiejętności miękkie mogą być ważne w zależności od sytuacji, w której się znajdujemy. Praca pod presją wygląda inaczej w kryzysie, takim jak pandemia COVID 19 niż w spokojnej sytuacji. Podczas kryzysu COVID 19 podkreślano znaczenie kreatywności, a ponieważ dyskusja toczyła się w czasie pandemii, ta kreatywność okazała się bardzo ważna. Kreatywność polega na dostosowywaniu się do rozwijającego się i zmieniającego się świata i pomaga za nim nadążyć. Wymaga otwartości i solidarności w kryzysie, co ponownie odnosi się do umiejętności działania w grupie.

Przedstawiciele branży medycznej wzięli udział w drugim spotkaniu grup fokusowych. Były to pielęgniarki, ratownicy, ale także osoby odpowiedzialne za edukację pielęgniarów. Dlatego

dyskusja skupiła się na specyfice umiejętności miękkich pielęgniarek, pracowników opieki medycznej i ratowników. Uczestnicy spotkania stwierdzili, że bez umiejętności miękkich, takich jak komunikacja i współpraca, nie można wykonywać swojego zawodu. Praca zespołowa jest ważna w szpitalu i innych placówkach medycznych. Kolejną wymienianą umiejętnością była odporność na stres, a także umiejętność zarządzania czasem. Wspominano też o kreatywności, która jest ważna szczególnie w okolicznościach wywołanych przez COVID. Byliśmy w stanie wykorzystać genialne pomysły na przetrwanie pandemii. Praca zespołowa wymaga dobrej komunikacji, co jest ważne w rozwiązywaniu konfliktów. Ponadto, komunikacja jest ważna w bardzo różnych sytuacjach z różnymi osobami: pacjentami, rodziną, osobami starszymi, dziećmi, osobami w opiece paliatywnej, pacjentami niedosłyszającymi/niedowidzącymi lub tymi, którzy doznali udaru. Często musimy włożyć wysiłek w tę komunikację. Aby być w stanie się komunikować, musimy chcieć to robić. Ważne są umiejętności komunikacji niewerbalnej: ciało, gesty, za pomocą których możemy wyrazić szacunek lub niechęć. Inną ważną cechą w zawodach medycznych jest empatia połączona z aktywnym słuchaniem bez osądzania, bez oceny czyichś poglądów lub zachowania. Czasami pacjent po prostu chce, aby ktoś zwrócił na niego uwagę i nie instruował go. Ważne jest, aby móc słuchać ze zrozumieniem i być w stanie zaoferować informacje zwrotne i dobre rady. Asertywność odgrywa również ważną rolę w pracy pielęgniarki, co oznacza, że dana osoba nie ulega presji ze strony środowiska medycznego. Zawód pielęgniarki to profesjonalizm plus umiejętności miękkie.

W trzecim spotkaniu wzięli udział przedstawiciele branży budowlanej, IT oraz konsultingowej. Umiejętności rozwiązywania problemów odgrywają ogromną rolę w branży budowlanej. Każdy pracownik na różnych etapach swojej kariery napotyka problemy z niezadowolonym klientem lub niezadowolonym inwestorem. Pojawiają się również problemy w grupie. Dlatego praca zespołowa jest ważną umiejętnością. Usługi budowlane wiążą się z twardymi umiejętnościami. Jednak pracownicy muszą współpracować, aby ukończyć kolejny etap inwestycji. Typowi indywidualiści tu nie pracują. Komunikacja grupowa, a także komunikacja z inwestorem są również bardzo istotne w tej branży. Skuteczne zarządzanie stresem jest kluczowe, ponieważ branża budowlana jest bardzo stresująca. Dużo się dzieje, a terminy są zazwyczaj napięte. Błędy, które zdarzają się na placu budowy, niekoniecznie są błędami pracowników. W branży budowlanej lider odgrywa znaczącą rolę i to on/ona ma za zadanie rozwiązywanie problemów i jest odpowiedzialny/a za zarządzanie grupą. Jednak pracownicy niższego szczebla pracujący w małych grupach muszą również rozwiązywać problemy między sobą. W problematycznych sytuacjach okazuje się, że kreatywność, umiejętności negocjacyjne, ale także praca zespołowa są ważnymi kompetencjami. Empatia pomaga porównać się do drugiej osoby i zrozumieć jej sytuację.

Z kolei w branży IT najważniejsze jest zrozumienie problemu, a także odkrycie, co tak naprawdę przeszkadza użytkownikowi i czy rzeczywiście jest przeszkodą. Kreatywne podejście jest bardzo ważne, ponieważ pomaga poprawić jakość sprzętu i działania systemu. Dlatego pracownicy muszą przeanalizować problem, a nie próbować go ukrywać. Umiejętności komunikacyjne są ważne. Zanim problem zostanie rozwiązany, klient, który go zgłasza, musi być dobrze zrozumiany. Nie wymagamy, aby użytkownik był w stanie przedstawić go w fachowy sposób. Podstawą raportowania jest rozmowa i otwarta komunikacja. Zauważono, że komunikacja wewnątrz grupy i komunikacja z klientem to dwie zupełnie inne rzeczy. Dostosowanie się do grupy wygląda inaczej niż dostosowanie się do wymagań klienta. W branży IT nie zawsze istnieje bezpośredni kontakt; Pracownicy IT często

muszą być w stanie napisać jasny i spójny komunikat w e-mailu lub w Messengerze/czacie, a nie każdy może sformułować wiadomość, aby inni ludzie mogli zrozumieć nie tylko jej znaczenie, ale także motywację i uzasadnienie stojące za nią. Dlatego należy szukać kreatywnych rozwiązań.

Ludzie z branży doradztwa zawodowego zdają sobie sprawę, że komunikacja, regulacja emocji, inteligencja emocjonalna i rozwiązywanie konfliktów są bardzo ważne. Również, bardzo istotna jest motywacja. Konsultanci pracują z osobami, które nie były zatrudnione od wielu lat, nagle wracają na rynek i ciężko im znaleźć pracę. Potrzeby w zakresie umiejętności miękkich mogą się różnić w zależności od osoby i jej sytuacji, dlatego warto zrobić mapę jej potrzeb, aby odnieść się do konkretnych umiejętności miękkich.

Konkluzją tych trzech spotkań było to, że umiejętności miękkie są niezbędne w różnych zawodach. Te wymieniane na spotkaniach jako najbardziej cenione były podobne, ale kompetencje te miały różne znaczenia w różnych sytuacjach zawodowych. Niektóre zawody opierają się na umiejętnościach miękkich, takich jak praca pielęgniarki lub opiekuna medycznego, w innych są znaczącym uzupełnieniem umiejętności twardych. Umiejętności miękkie są bardzo ważne w sytuacjach zarządzania innymi, współpracy i wykonywania zadań. Okazuje się, że różne kompetencje będą kluczowe w sytuacjach standardowych, a inne, gdy nastąpi zmiana w otoczeniu (przykładem jest pandemia COVID 19).



Grecja – IIEK Delta and IDEK



Wszyscy uczestnicy spotkań grup fokusowych zgodzili się, że umiejętności miękkie są bardzo ważne, a w niektórych przypadkach nawet ważniejsze niż umiejętności techniczne lub twarde. Wszyscy wierzą, że umiejętności miękkie przynoszą korzyści nie tylko pracownikowi/studentowi, ale także samej firmie. Ponadto wszyscy zgodzili się, że umiejętności miękkie są bardzo ważne dla życia zawodowego stażystów, ponieważ prawie wszystkie firmy cenią te kompetencje przy wyborze przyszłych pracowników. Uczestnicy uważali, że umiejętności miękkie przyczyniają się do dalszego rozwoju osób i firm, ponieważ „im lepsi członkowie zespołu, tym lepszy zespół”. Uczestnicy zostali następnie poproszeni o zidentyfikowanie umiejętności miękkich, które ich zdaniem są najważniejsze i które powinni posiadać stażyści lub pracownicy. Kompetencje, które zostały zidentyfikowane jako najważniejsze to: *współpraca, kreatywność, zarządzanie czasem, umiejętność pracy pod presją, zdolność adaptacji do zmian, etyka zawodowa, umiejętności negocjacyjne, rozwój osobisty, rozwiązywanie konfliktów*.



Holandia (Friesland College)

Studenci, przedsiębiorcy, przedstawiciele oświaty i osoby zajmujące się mentoringiem, zostali zaproszeni na spotkania grup fokusowych, które pozwoliły na zebranie różnych opinii na temat rozwoju umiejętności miękkich podczas stażu. Studenci odegrali ważną rolę na tych spotkaniach i pokazali, jakie są ich potrzeby w zakresie praktyk zawodowych. Celem było uzyskanie jak największego wkładu na temat rozwoju umiejętności miękkich z osobistych

doświadczeń stażystów i profesjonalistów w swojej branży. Stażyści zostali poproszeni o wypowiedzi oparte na osobistych doświadczeniach z realizacji stażu. Podkreślali oni, że rozwijanie umiejętności miękkich jest bardzo ważne. Nie byli tego świadomi, dopóki nie rozpoczęli praktyki. Stwierdzili, że tym, co pomogło im szczególnie podczas stażu, były sytuacje, w których mogli wchodzić w interakcje z innymi, organizując wydarzenie, na którym mogli zaprezentować własne pomysły. Ponadto chcieliby nauczyć się większej elastyczności i móc prezentować własne pomysły. Docenili to, że podczas stażu mieli swobodę realizacji projektów i mogli sami podejmować decyzje. Dobre środowisko pracy to takie, które zachęca do rozwoju życia osobistego i kompetencji pracownika.

Uczestnicy spotkania wskazali następujące umiejętności miękkie pracowników jako szczególnie ważne dla funkcjonowania ich organizacji:

- Motywacja jest słowem kluczowym; bez motywacji ludzie nie mogą się rozwijać;
- Komunikacja jako szerokie pojęcie, ale przede wszystkim ważna jest umiejętność słuchania innych;
- Ciekawość i myślenie krytyczne mają ogromne znaczenie;
- Zdolność adaptacji, bez niej, nie możemy nic zrobić w przyszłości. Firmy się zmieniają, studenci potrzebują zdolności adaptacyjnych do śledzenia tych zmian i trendów;
- Analityczny sposób myślenia – stażyści czerpią informacje z wielu źródeł. Ta umiejętność pomaga oddzielić odpowiednie informacje od reszty;
- Wrażliwość międzykulturowa.

Hiszpania – POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP



Osoby biorące udział w spotkaniach grup fokusowych wymieniały w szczególności umiejętność współpracy w zespole, rozwiązywania problemów, umiejętności komunikacyjne oraz konsekwencję/dyscyplinę/wytrwałość jako jedno z najważniejszych umiejętności miękkich. Mówiono o nastawieniu i motywowaniu siebie samego, oraz jako równie ważne zostały wymienione: samodyscyplina i inicjatywa, bardzo ważna umiejętność dostrajania się i wspierania innych (empatia, szacunek, motywacja, umiejętność czytania innych, przewodzenia im lub harmonizowania z nimi) oraz umiejętność efektywnej współpracy. Słowo odpowiedzialność pojawiło się kilka razy. Ogólne umiejętności, nad którymi się pochylono, obejmowały: umiejętność delegowania zadań, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejętność pracy pod presją czasu, zdolność adaptacji do zmian, umiejętności komunikacyjne, budowanie sieci kontaktów, współpracę, kreatywność/innowację, przywództwo, umiejętności uczenia się, motywowania się do pracy, umiejętności negocjacyjne, zarządzanie własnym czasem, etykę zawodową, samoświadomość, zarządzanie zespołem oraz chęć i dążenie do rozwoju.

Wszyscy zgodzili się, że w grę wchodzi wiele czynników. Podczas działania pod presją zdolność osoby do tolerowania i dostosowywania się do wyzwań jest fundamentalna, ale tak

samo jak czyjaś osobista motywacja (sposób interpretowania wydarzeń, rozwiązywania problemów i własne możliwości itp.), ważna jest umiejętność zarządzania własnym czasem, przekraczania granic oraz szukania pomocy i wsparcia (komunikacja). Ponownie, samoświadomość i zdolność adaptacji do zmian (umiejętności społeczne) są również czynnikami, które mogą decydować o tym, czy ktoś dąży do swoich celów, czy też rezygnuje przed ich osiągnięciem. W tym momencie dyskusji grupa po raz kolejny omówiła znaczenie motywacji; wiedza o tym, czego się chce (cele i zadania) jest niezbędna, podobnie jak silna wiara w siebie i ludzi/zasoby wokół nas. Ludzie, którzy najlepiej dochodzą do porozumienia ze sobą, innymi i współgrają z otaczającym ich światem, zwykle odnoszą sukcesy.

Dyskusja doprowadziła również do pytania: *co pracodawcy cenią najbardziej - umiejętności twarde czy miękkie?* Wszyscy czuli, że twarde umiejętności (umiejętność wykonywania tego, czego wymaga praca technicznie itp.) są niezbędne. Ludzie, którzy są bardziej wykwalifikowani w określonym kierunku, niewątpliwie będą mieli dostęp do większej liczby miejsc pracy. Ale uważano również, że umiejętności miękkie są potrzebne - aby dobrze się zaprezentować podczas rozmowy kwalifikacyjnej i dostać pracę. Wspomniano również, że jeśli istnieją praktykanci z tymi samymi kwalifikacjami i kompetencjami, to główną różnicą między nimi jest poziom umiejętności miękkich. I z czego większość ludzi nie zdaje sobie sprawy - umiejętności miękkie mają ogromne znaczenie w karierze, jeśli chodzi o utrzymanie pracy, awans lub rozwój. Ogólnie rzecz biorąc, ich zdaniem pracodawcy cenią ludzi z umiejętnością ciężkiej pracy i wykonywania zadań, co obejmuje wszystkie te rzeczy. Umiejętność dobrej współpracy z innymi w zespole jest podstawowa i wiąże się z wieloma wspomnianymi już aspektami. Pracodawcy chcą oczywiście kogoś z odpowiednimi kwalifikacjami – ale chcą też kogoś, kto potrafi dojść do porozumienia z kolegami i przełożonymi (dobra komunikacja), kto jest entuzjastyczny, potrafi radzić sobie z presją, jest elastyczny i potrafi przejmować inicjatywę i rozwiązywać problemy. Praca zespołowa jest stałym elementem. Firmy wiedzą, że gruntownie przygotowany pracownik będzie działał lepiej i pomoże im osiągnąć ich cele. Wyciągnięto wniosek, że umiejętności miękkie są ważniejsze niż *umiejętności twarde, ponieważ te ostatnie są łatwiejsze do nauczania*. Podczas dyskusji jako bardzo ważne oprócz tych uwzględnionych w ankiecie zostały wymienione inne umiejętności miękkie, takie jak pozytywne nastawienie, zaangażowanie i krytyczne myślenie. Wysoko cenili wspomnianą wcześniej pracę zespołową, komunikację, samoświadomość, motywację, zdolności adaptacyjne i inicjatywę.

Potwierdzając to, o czym wcześniej wspomnieli, podkreślili: znaczenie postawy i zdrowej samoświadomości, która przekłada się na równowagę i motywację/dyscyplinę/wytrwałość/

zaangażowanie, znaczenie dobrej dynamiki interpersonalnej, w tym skutecznej komunikacji (oba te elementy prowadzą do lepszej pracy zespołowej i odpowiedzialności), znaczenie elastyczności lub zdolności adaptacyjnych – zdolności do stawiania czoła wyzwaniom, wykazywania inicjatywy, wykazywania się energią i entuzjazmem oraz pracowania pod presją, aby móc rozwiązywać problemy (co obejmuje krytyczne myślenie i planowanie, zaradność, postawę i dużo kreatywności).

Przykłady najlepszych praktyk zawodowych w krajach partnerskich

W tej sekcji przedstawiamy wybrane przykłady najlepszych praktyk w krajach partnerskich związanych realizacją przyuczania do zawodu. Przykłady te pokazują pewne zróżnicowanie, ale także różne metody stosowane w różnych krajach w celu wspierania rozwoju umiejętności praktykantów podczas stażu, w tym umiejętności miękkich. Prezentując najlepsze praktyki, chcemy pokazać znaczenie różnych czynników podczas realizacji programu praktyk i ich skuteczność.

Litwa

*Projekt mobilności Erasmus+ „Jakość i efektywność” Nr. 2019-1-LT01-KA116-060100
Najlepsze praktyki 12 pracowników branży budowlanej z Danii, centrum szkolenia zawodowego CELF.*

Celem projektu jest poprawa jakości i efektywności szkolenia specjalistów poprzez działania interdyscyplinarne. Projekt promuje wyższą jakość szkoleń i efektywność specjalistów. Szybki rozwój technologii wymaga ciągłego doskonalenia konkretnych umiejętności zawodowych, w tym umiejętności specjalistów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Projekt zwiększa konkurencyjność uczestników projektu na rynku pracy, zwiększa szansę na karierę i umożliwia im mobilność na europejskim rynku pracy.

Metoda – szkolenie praktyczne, czas trwania 30 dni. 12 praktykantów w branży budowlanej pracowało w zespole pod opieką nauczyciela z Danii i budowało konstrukcję z cegieł, betonu, drewna.

Czas: 11 listopada 2019 – 11 grudnia 2019

Po ukończeniu stażu praktykanci zostali ocenieni przez CELF, duński ośrodek kształcenia zawodowego. Oceniano twarde umiejętności (80%) i umiejętności miękkie (20%). Po stażu praktykanci wypełnili kwestionariusz <https://webgate.ec.europa.eu/eac/mobility>, a ich umiejętności miękkie zostały poddane ocenie. Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: komunikacja, praca zespołowa, umiejętność uczenia się, zarządzania czasem, zdolność adaptacji do zmian, umiejętność delegowania zadań, umiejętność rozwiązywania konfliktów. Rozwój umiejętności miękkich wspierany był przez nauczycieli kształcenia zawodowego CELF i personel wspierający w Kownie.

Cel naszej organizacji – zwrócenie uwagi na osoby ze specjalnymi potrzebami i potrzebą adaptacji na rynku pracy i w społeczeństwie. Osiągnięcie tych celów ma zapewnić mobilność studentów i specjalistów. Od dawna obserwuje się, że podczas zagranicznego stażu młodzi ludzie zdobywają nowe umiejętności komunikacyjne. Takie staże zwiększają motywację praktykantów do pracy i uczenia się, zwiększają ich poczucie własnej wartości i sprzyjają odnalezieniu się w społeczeństwie, itp. Partnerem było centrum szkolenia zawodowego CELF w Danii.

Projekt mobilności Erasmus+ „Rozwój umiejętności niezbędnych na rynku pracy.” Nr. 2017-1-LT01-KA116 034846. Najlepsze praktyki 10 pielęgniarek asystujących z Budapesztu, Centrum Edukacyjne Lingua-Vár.

Celem projektu jest poprawa jakości i efektywności szkolenia specjalistów poprzez działania interdyscyplinarne. Projekt promuje wyższą jakość szkoleń i efektywność specjalistów. Szybki rozwój technologii wymaga ciągłego doskonalenia konkretnych umiejętności zawodowych, w tym umiejętności specjalistów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Projekt zwiększa konkurencyjność uczestników projektu na rynku pracy, zwiększa szansę na karierę i umożliwia im mobilność na europejskim rynku pracy.

Metoda – szkolenie praktyczne, czas trwania 30 dni. Stażystki przygotowujące się do roli pielęgniarek asystujących odbyły szkolenie na Węgrzech, w Budapeszcie, w żłobkach Árnyas i Corvin. Zadania: utrzymanie porządku w grupach dziecięcych (utrzymanie czystości i higieny); Gry przedszkolne (pomóż się ubrać i rozebrać, zaopiekuj się dziećmi na podwórku); przygotowanie do obiadu, posiłków (pomoc przy śniadaniu, obiedzie, kolacji, ustawianiu stołów); przygotowanie do snu (pomaganie dzieciom w praniu pościeli); stażystki uczestniczyły w różnych terapiach grupowych i indywidualnych, warsztatach: dogoterapii (ze specjalnie wyszkolonym psem wspierającym motywację), tańca, zabaw z kolorami i ruchem, związanych z zaburzeniami motorycznymi, terapią mowy i innymi specjalizacjami. Odwiedziły placówkę opieki dla uczniów z niepełnosprawnością umysłową i fizyczną. Monitorowano aktywność praktykantek oraz stosowano różne metodologie i narzędzia. W celu zapewnienia efektywnej nauki szkoła kładzie duży nacisk na współpracę kadry z rodzicami.

Czas: 18 lutego 2018 – 18 marca 2018

Po ukończeniu stażu praktykantki zostały ocenione przez Centrum Edukacyjne Lingua-Vár, w Budapeszcie na Węgrzech. Oceniano twarde umiejętności (80%) i umiejętności miękkie (20%). Po stażu praktykantki wypełniły kwestionariusz <https://webgate.ec.europa.eu/eac/mobility>, a ich umiejętności miękkie zostały poddane ocenie. Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: komunikacja, praca zespołowa, umiejętność uczenia się, zarządzania czasem, zdolność adaptacji do zmian, umiejętność rozwiązywania konfliktów. Rozwój umiejętności miękkich wspierany był przez nauczycieli z Lingua-Vár i personel wspierający w Kownie.

Polska

Akademickie Centrum Inicjatyw Artystycznych w Łodzi

Najlepsze przykłady związane z praktykami zawodowymi dotyczą sytuacji, w których osoby po ukończeniu stażu są później zatrudniane w instytucjach (kulturalnych). Zarówno praktykanci, jak i instytucje czerpią korzyści z programów praktyk zawodowych. Praktykanci zdobyli umiejętności miękkie i twarde. **Proponują własne pomysły** na rozwój firmy. Obie strony skorzystały z tych praktyk. Praktykanci zdobyli kluczowe kompetencje, które mogą wykorzystać w swojej pracy zawodowej. Ponadto kreatywne spojrzenie praktykanta okazało się bardzo cenne dla firmy, a jednocześnie stażyści korzystają z samorozwoju. Znaczące było

to, że praktykanci byli osobami z zewnątrz, **przynosząc spojrzenie ze strony klienta**. Metoda wykorzystywana podczas praktyk opierała się na pracy zespołowej polegającej na włączeniu stażysty do już funkcjonujących zespołów. Zastosowano metody pobudzające kreatywność, interdyscyplinarność, a także wykorzystano łączone kompetencje, w tym metody myślenia kreatywnego, dyskusję i analizę SWOT. Praca według metody Kalwana (ramy czasowe, role zespołowe, przydzielanie zadań) również została zastosowana. Ważne było monitorowanie pracy praktykantów, obserwowanie, w jaki sposób wykonują zadania i omawianie tych zadań. Nauczyciele pomagali we właściwym ukierunkowaniu rozmów, analizowali wyniki pracy, wprowadzali poprawki i dostarczali informacji zwrotnych.

Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: praca w grupie, komunikacja, poszukiwanie informacji i aktywne używanie ich, analiza i wyciąganie wniosków, publiczne przemawianie, kreatywność, radzenie sobie ze stresem, odnajdywanie siebie w niestandardowych sytuacjach, reakcja na kryzys, negocjacje, rozwiązywanie problemów. Umiejętności miękkie wspierane były mentoringiem, stałym kontaktem, odpowiadaniem na potrzeby każdego praktykanta, rozmowami, dodawaniem go/jej do już istniejących zespołów, a także poprzez wsparcie merytoryczne ze strony pracowników.

Centrum Kreatywności i Przedsiębiorczości (Wydział AHE, Łódź)

Szkolenie z umiejętności miękkich organizowane jest w Centrum Kreatywności i Przedsiębiorczości. Uczestnicy biorą udział w szkoleniu, a następnie obserwują pracę trenerów z różnymi grupami. Następnie sami wchodzą w rolę trenerów. Na szkolenia zapisują się osoby zainteresowane pracą trenera, ale także osoby, które na co dzień pracują z ludźmi, np. pracownicy administracyjni, którzy zdecydowali, że takie szkolenie umiejętności miękkich rozszerzy ich kompetencje osobiste. Dobra praktyka wiąże się z kontaktem z sytuacją szkoleniową, w której uczestnik mierzy się z sytuacjami, z którymi nie spotyka się na co dzień i uczy się współpracować z ludźmi. Szkolenie to przygotowuje ludzi do pracy z osobami z różnych branż. Pozwala jednostce otworzyć się na innych, zobaczyć swoje bariery i pokonać je. Uczestnicy programu szkoleniowego konfrontują się ze swoimi emocjami, obserwują emocje, mówią, co czują i opisują, jak odnajdują się w danej sytuacji. Mają szansę poznać własne wzorce działania i zobaczyć wiele różnych rozwiązań sytuacji problemowych. Szkolenie polega na refleksji nad własnymi działaniami. Kolejnym etapem jest obserwacja różnych grup i współprowadzenie zajęć z osobą doświadczoną. Ostatnią część to rozmowa z trenerami. Rozmowa podsumowuje całe szkolenie i ma charakter samooceny. Praktykant określa, w jakim kierunku chce się rozwijać w przyszłości. Poszerza swoją świadomość na temat emocji w relacjach z innymi, rozwija kreatywność, elastyczność i otwartość, pracuje w zespole, dostrzega własne ograniczenia i bariery, ma możliwość ich pokonywania, zmiany nastawienia. Wykorzystane metody: obserwacja, udział w zajęciach warsztatowych, samoocena, realizacja zajęć warsztatowych z grupą, projektowanie ćwiczeń rozwijających umiejętności miękkie. Osoby, które uczestniczą w szkoleniach to pracownicy AHE – z różnych działów zajmujących się obsługą klienta, nauczyciele AHE, studenci AHE, ale także kierownicy działów, dyrektorzy szkół. Są to osoby, które mają lub są w trakcie zdobywania wykształcenie z zakresu pedagogiki, psychologii, politologii, a także nauczyciele, dyrektorzy szkół zawodowych. Zapraszani są też nauczyciele, którzy chcą rozwijać umiejętności miękkie studentów w szkoleniu. Szkolenie jest atrakcyjne dla agentów ubezpieczeniowych.

Szkolenia prowadzone są nieprzerwanie od 2002 roku. Szkolenia i praktyki są wyjątkowe, ponieważ nie uczymy wzorców i wyuczonego zachowania, przygotowujemy stażystów kompleksowo. Uczestnicy stają przed prawdziwymi problemami. Rozwiązują otwarte zadania, pogłębiają swoją wrażliwość, są zachęceni do zwracania uwagi na innych ludzi i uczą się otwartości na potrzeby innych. Ponadto praktykanci konstruują własne ćwiczenia z umiejętności miękkich. Ważna jest obserwacja postępów praktykantów podczas warsztatów, rozmowa, samoocena. Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: otwartość, kreatywność, empatia, samoświadomość, komunikacja w zespole, umiejętność współpracy. Umiejętności miękkie są wspierane przez informacje zwrotne od trenerów, informacje zwrotne od grupy. Podczas szkolenia grupa określa, jak postrzega zachowanie uczestnika w zakresie umiejętności miękkich.

Grecja

Model stażu EnterMode

Zaprojektowany przez konsorcjum 14 organizacji w całej Europie, model stażu EnterMode jest rezultatem programu EnterMode Erasmus+, Knowledge Alliances dla HEI.

Model EnterMode zapewnia holistyczne podejście do rozwoju umiejętności z zakresu przedsiębiorczości studentów podczas realizacji przez nich praktyk. Towarzyszy mu poradnik trenerski, skierowany do mentorów pracujących w firmach i nauczycieli na poziomie szkolnictwa wyższego. Celem jest zwiększenie wśród studentów poziomu kompetencji z zakresu przedsiębiorczości. Kompetencje te zostały wskazane przez europejskie ramy EntreComp. Model łączy w sobie wiele metod rozwoju umiejętności studenta. Na początku otrzymuje on od firmy **wyzwanie**, któremu musi podołać w trakcie trwania praktyk. Jest ono związane z codziennym funkcjonowaniem firmy i opiera się na efektach uczenia się zasugerowanych przez ramy EntreComp. Następnie **mentor z firmy** i student omawiają plan działania. Podczas realizacji praktyk, studenci **otrzymują mentoring i wskazówki** od firmy. Udostępnia się im również **poważną grę online**, opracowaną w ramach projektu, która pomaga im rozwijać ich kompetencje. Mentorzy z firmy zachęceni są do uczestnictwa w społeczności praktyków, gdzie mogą dyskutować i otrzymywać porady od innych ekspertów i wykładowców uczelni. Model jest w fazie pilotażowej i zostanie wdrożony w 40 miejscach w całej Europie - łączy w sobie wiele metod - uczenie się oparte na wyzwaniach, poważną grę, mentoring, inkubację. Stosowany jest **stały monitoring i ocena postępów** studentów, która obejmuje samoocenę, dziennik, raport mentora i ocenę końcową uczelni. Struktura EntreComp opisuje 15 kompetencji (umiejętności miękkie), e. g., kreatywność, komunikację, mobilizowanie innych itp.

Program praktyk zawodowych INKOMPASS, oferowany przez Papastratos, członka Philip Morris International.

INKOMPASS to 2-cyklowy program praktyk zawodowych, który umożliwia studentom odnalezienie im sposobów radzenia sobie z wyzwaniami i różnorodnością kulturową. Pracują nad **prawdziwymi projektami biznesowymi**, budują międzynarodową sieć kontaktów i **otrzymują spersonalizowany coaching**. Celem jest rozwój umiejętności studentów podczas realizacji praktyk, aby znaleźli zatrudnienie w przyszłości w firmie. Program składa się z 2 etapów. W pierwszym student otrzymuje prawdziwe wyzwanie biznesowe, nad którym pracuje razem z **kierownictwem wyższego szczebla**. Następnie wracają do zajęć na uczelni i

podczas drugiego etapu dokładnie analizują swój obszar zainteresowań. Podczas praktyk otrzymują indywidualne wskazówki od **mentorów z firmy**.

Łączy to w sobie szkolenie zawodowe w miejscu pracy z osobistym coachingiem. Studenci są zachęceni do **podejmowania inicjatyw i mają szansę przedstawić swoje odkrycia najwyższemu kierownictwu**. Na koniec, w zależności od wyników studenta, może on zostać zatrudniony w firmie. Postęp stażysty jest nieustannie mierzony poprzez ustawianie wskaźników KPI i dostarczanie raportów z postępów. Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: zarządzanie czasem, autoprezentacja, skuteczna komunikacja, kreatywność i wiele innych. Stażyści są **wspierani** poprzez ciągły coaching.

Najlepsza praktyka: Program mentorski, Uniwersytet w Janinie. Ta praktyka została zaprezentowana przez Efi Geronimaki, Dyrektora Centrum Rozwoju Kariery i Zatrudnienia przy Uniwersytecie w Janinie.

Program mentorski łączy studentów z mentorami z firm na zasadzie wolontariatu. Każdy mentor jest przypisany do jednego studenta i udziela mu/jej porad, wyznacza cele i daje mu/jej zadania związane z jego/jej przyszłą karierą. Mentorzy prowadzą praktykantów i udzielają im cennych **porad dotyczących ich przyszłości**. Celem jest pomoc studentom w rozwijaniu umiejętności miękkich, które są niezbędne dla ich przyszłej kariery. Mentorzy pomagają studentom wyznaczać **ich własne cele**, podejmować decyzje i osiągać te cele. Program mentorski trwa 4 miesiące. Rocznie, na jednego mentora przypada około 40 studentów. Przed rozpoczęciem mentoringu zarówno studenci, jak i mentorzy przechodzą szkolenie w biurze karier Uniwersytetu. Szkolenie mentorów koncentruje się na opisanu roli mentora, nauce technik udzielania informacji zwrotnych i poznawaniu dzisiejszych uczniów. Podczas szkolenia studentów kierownik Biura Karier przedstawia umiejętności miękkie i wyjaśnia, dlaczego są one ważne i dlaczego mentoring powinien koncentrować się na rozwoju właśnie tych kompetencji. Studenci otrzymują również dziennik rozwoju umiejętności. Dziennik ma skalę postępu w zakresie rozwoju umiejętności miękkich, w której student może robić notatki na temat własnych postępów. Zawiera również kilka przykładów działań, które pomogą studentom rozwijać się w zakresie umiejętności miękkich. Po zakończeniu programu mentorskiego studenci zapraszani są do wykonania ćwiczenia metapoznawczego, podczas którego myślą i piszą o tym, czego i w jaki sposób się nauczyli. Postęp mentoringu jest monitorowany przez Biuro Karier. Na koniec uczniowie proszeni są o **ocenę całego procesu** mentoringu i zastanowienie się nad tym, **czego się nauczyli** i dlaczego te wyuczone umiejętności są przydatne. Umiejętności miękkie, na których ma koncentrować się mentoring, **zależą od studenta**. Na początku każdemu przedstawiane jest pojęcie umiejętności miękkich i dowiaduje się on, dlaczego są one ważne. Następnie student może sprawdzić dziennik i dowiedzieć się więcej o poziomie swoich umiejętności miękkich. Następnie kompetencje są rozwijane z pomocą mentora.

Najlepsza praktyka: Najlepszą praktykę przedstawiła Christina Berbery, właścicielka firmy *Nails & Pleasure by Christina*, gdzie studenci mogą realizować praktykę z ramienia IEK DELTA.

Na początku praktyk każdy student łączony jest z jednym z firmowych trenerów i zaprasza się go do dołączenia do zespołu. Podczas realizacji praktyk trener nadzoruje postępy studenta i pomaga mu **zintegrować się z innymi pracownikami** w zespole. Celem jest przeszkolenie studenta w **prawdziwym środowisku pracy** oraz przekazanie mu wiedzy i doświadczenia trenera z firmy. Studenci uczą się nie tylko wszystkich form pielęgnacji paznokci, ale także

tego, jak **współpracować z innymi** i pracować w zespole. Stosowaną metodą jest włączenie studenta do struktur firmy z pomocą trenera. Student ma szansę doświadczyć pracy w realnym środowisku i jest prowadzony przez eksperta. Podczas praktyk student staje się **wartościowym członkiem zespołu i angażuje się we wszystkie działania firmy**. Mierzymy postępy studenta podczas praktyk, z zamiarem kontynuacji współpracy nawet po ich zakończeniu. Podczas stażu studenci doskonalą: *umiejętności komunikacji, pracy zespołowej, zdolności adaptacyjne, elastyczność, kreatywność, inicjatywę, kreatywne myślenie*.

Holandia

Prowadzenie warsztatów dla rówieśników.

Student został poproszony o zaprojektowanie i poprowadzenie warsztatów dla swoich kolegów na temat, który był bliski jego sercu. Ćwiczenie dało mu szansę nauczenia się prowadzenia warsztatów i łączenia się ze swoją **pasją** w nieco inny sposób. Student został zapytany o to, co jest jego pasją, a następnie dostał wsparcie w zakresie tego, jak zaplanować i poprowadzić warsztat. Ta praktyka została przeprowadzona pod koniec jego stażu studenckiego, w lipcu 2019 r. Zdaliśmy sobie sprawę, że ten student nie był w stanie zorganizować niczego dla siebie podczas stażu i koordynatorzy chcieli dać mu taką możliwość. Ta szczególna praktyka była wyjątkowa, ponieważ łączyła pasję studenta do kickboxingu z zdolnością do niepoddawania się. Studenci podczas organizacji oraz przeprowadzania warsztatu zastanawiali się nad postępem. Koledzy studenta zostali zapytani o ocenę prowadzonego warsztatu. Skupiając się na ocenie elementów, które poszły dobrze i umożliwiając mu aktywny udział w procesie uczenia się, poprawiliśmy jego umiejętności miękkie. Zapytano go, czego się nauczył, co czuł i co zrobiłby inaczej następnym razem.

Podczas ćwiczenia wspomniano następujące umiejętności miękkie: samoświadomość, przywództwo, komunikacja, kreatywność. To działanie dało studentowi pewność siebie i inną perspektywę spojrzenia na rzeczy, których nauczył się w szkole. Uświadomiło mu to również, czego już się nauczył, ponieważ wprowadził to w życie.

Prezentacja dla koordynatorów.

Student został poproszony o stworzenie prezentacji dla koordynatorów w firmie na temat czegoś, czego nauczył się w szkole i co mogłoby się łączyć ze sposobem pracy w biurze. Dzięki temu ćwiczeniu staje się on bardziej świadomy rzeczy, których nauczył się w szkole, dostaje możliwość uczenia innych i wykorzystania tych zagadnień. Koordynatorzy również mogą czerpać z jego wiedzy. Student został poproszony, aby pomyślał o czymś, co może być korzystne lub przydatne dla firmy. Był on odpowiedzialny za sposób prezentacji, znalezienie czasu na jej stworzenie oraz wybór tematu. Według programu praktyk prezentacja zaplanowana jest na początek stażu, aby skłonić studenta do zastanowienia się nad tym, co mógłby wnieść do firmy. Daje mu pewną moc sprawczą, zamiast roli zwykłego stażysty. Student uczy się, jak przełożyć wiedzę na praktykę i zdobywa cenne doświadczenie poprzez wystąpienie przed innymi. Odnosi się do własnych postępów i otrzymuje informacje zwrotne od koordynatorów.

Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: etyka zawodowa, kreatywność, zdolność przedstawienia prezentacji, przywództwo, koncentracja na kliencie, umiejętności uczenia się. Komplementowanie studenta i angażowanie się w jego prezentację poprzez zadawanie pytań wspiera rozwój umiejętności miękkich. To ćwiczenie pozwala studentowi wykorzystać wiedzę zdobytą podczas edukacji w praktyce oraz daje mu wgląd w to, jak włączyć tę wiedzę do swojego stażu.

Przeprowadzanie wywiadów ze współpracownikami.

Studenci zostali poproszeni o przeprowadzenie krótkich wywiadów ze współpracownikami w firmie, gdzie odbywali praktyki. W ten sposób lepiej poznają swoje środowisko pracy, dowiadują się, nad czym pracują różne osoby i w czym się specjalizują. Zmniejsza to również przepaść między współpracownikami a praktykantami, a studenci dowiadują się, gdzie iść ze swoimi pytaniami. Ich zadaniem było zapisanie pięciu pytań oraz samodzielne zaplanowanie i przeprowadzenie wywiadów. Ćwiczenie to zostało zaplanowane na początek praktyk, więc studenci wcześniej poznali swoje środowisko pracy. Zapewniło studentom inny sposób zapoznania się z miejscem pracy i współpracownikami. Możliwe było zmierzenie tego, czego studenci się nauczyli, poprzez wywiady.

Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: umiejętność uczenia się, komunikacji, adaptacji kulturowej, nawiązywania kontaktów. Dostępny był koordynator, aby pomóc studentom w przeprowadzeniu wywiadów, w tworzeniu pytań i końcowej refleksji. Pomogło to studentom poznać ich środowisko pracy i uświadomiło im, kogo należy poprosić o pomoc w rozwoju umiejętności zdobywania wiedzy w miejscu pracy. Wiedzieli, komu zadawać pewne pytania, ponieważ wiedzieli, w czym specjalizują się ich współpracownicy.

Hiszpania

Wspólne uczenie się przez zajęcia praktyczne.

Nasi studenci zaangażowani byli w projekt edukacyjny, który łączył wspólne uczenie się i zajęcia dla osób niepełnosprawnych z naszego regionu będących pod opieką organizacji FEKOOR (Coordinating Federation for Persons with Physical and Organic Disabilities). Ta praktyka sprawia, że biorący w niej udział studenci odczuwają większą motywację, a sam projekt ma na celu rozwiązanie codziennych problemów, z którymi borykają się osoby korzystające z pomocy FEKOOR. Studenci działają wspólnie projektując i produkując proste narzędzia, które są łatwe do wytworzenia i które będą naprawdę przydatne dla beneficjentów FEKOOR. Projekt poprawia jakość życia tych osób. Metodą, której używamy, jest wspólne uczenie się przez zajęcia praktyczne, zajęcia, które nadają sens uczeniu się, umożliwiając przeniesienie procesu do świata rzeczywistego w formie podejmowanych działań. Studenci angażują się w prawdziwe projekty, podczas realizacji których muszą również rozwijać swoje umiejętności miękkie. W projekt zaangażowani byli studenci następujących programów kształcenia zawodowego: Automatyka przemysłowa i robotyka, Telekomunikacja i systemy informatyczne, Edukacja i kontrola środowiskowa, Projektowanie produkcji mechanicznej, Planowanie produkcji mechanicznej i zarządzanie sprzedażą oraz Przestrzeń komercyjna. Ta metoda uczenia się została opracowana w roku akademickim 2019-2020. Wybraliśmy do projektu komponent technologiczny, który pozwoliłby studentom łatwiej projektować i wytwarzać produkty i usługi, których celem jest utworzenie bardziej

zintegrowanego społeczeństwa, w którym każdy może mieć własne życie, może cieszyć się podobnym poziomem dobrego samopoczucia, jak inni i zarządzać życiem korzystając z równych szans dla wszystkich. Ten projekt pomógł również studentom rozwinąć poczucie solidarności i zaangażowania na rzecz innych i środowiska. W trakcie całego procesu studenci byli oceniani przez nauczycieli, a także za pomocą kwestionariuszy samooceny.

Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: praca zespołowa, zaangażowanie, zarządzanie czasem, rozwój osobisty, komunikacja, inicjatywa, kreatywność, krytyczne myślenie, autonomia, rozpoznanie rzeczywistych problemów, niezależność, rozwiązywanie problemów, umiejętności społeczne.

Już doświadczenie samego szkolenia polega na ciągłej ocenie i wspieraniu umiejętności miękkich. Udzielamy również studentom korepetycji. Studenci są zaangażowani w różne kierunki kształcenia zawodowego, chociaż podczas projektu muszą ze sobą **współpracować**. To sprawia, że każdy **student uczy się od pozostałych studentów**, pochodzących z różnych środowisk akademickich (co oznacza, że student z kierunku Zarządzanie Sprzedażą może dowiedzieć się, jak pracuje student Planowania produkcji i tak dalej). Otwiera to nowe możliwości i metody uczenia się dla wszystkich zaangażowanych, a jednocześnie zachęca do nabycia lub rozwoju umiejętności miękkich, których każdy student będzie potrzebował podczas praktyk zawodowych, angażując się w **realny projekt**.

Narzędzie ILEARN

Narzędzie ILEARN opiera się na aplikacji lub platformie, na której studenci, nauczyciele, trenerzy z firm itp., wchodzą ze sobą w kontakt w bardziej wydajny i szybki sposób. Koncentruje się na odpowiedzialności studentów, ponieważ mają oni wszystkie potrzebne informacje na platformie, a zatem to oni są odpowiedzialni za wszystkie swoje działania, zadania itp.

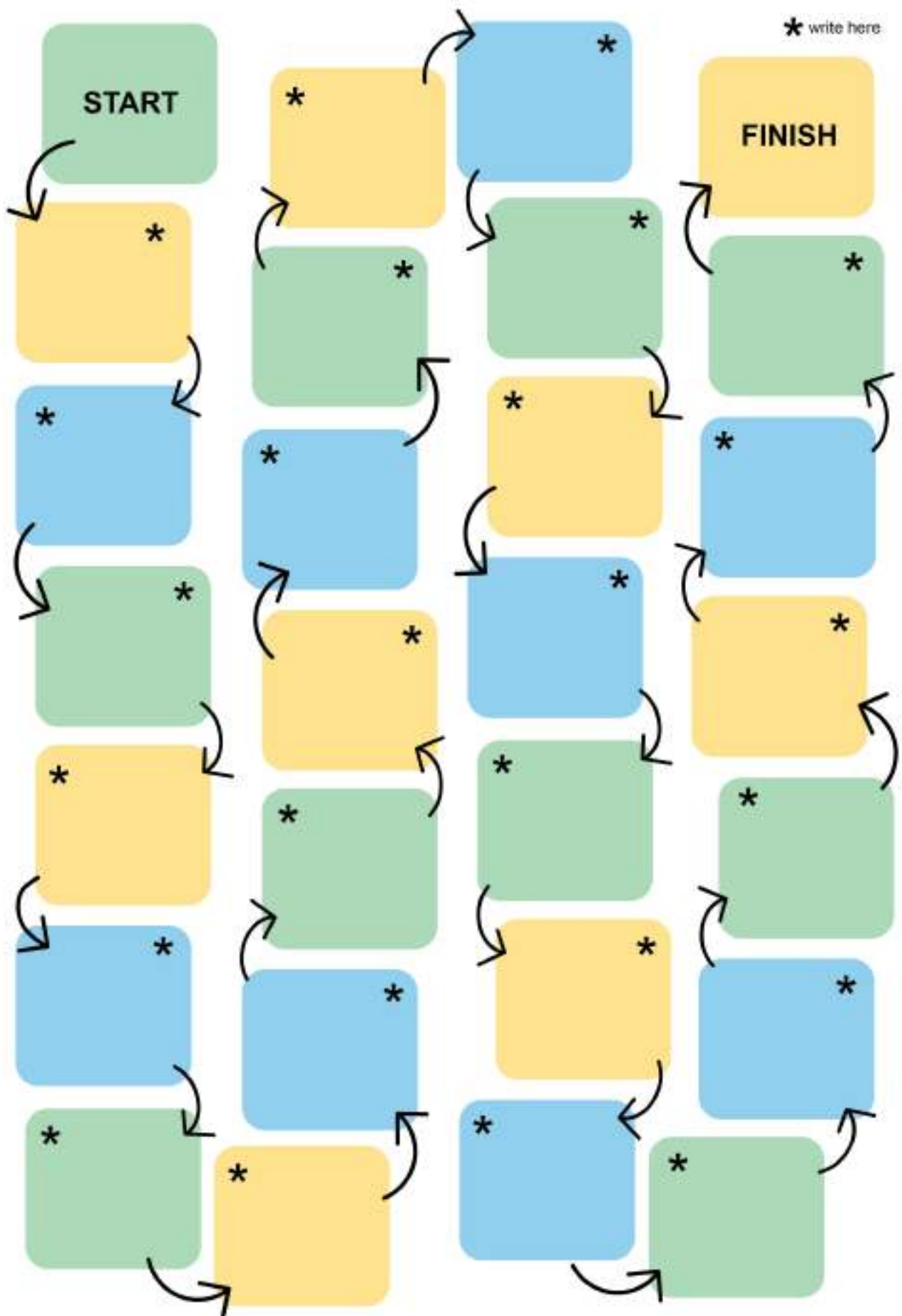
Podczas realizacji praktyk łączy się naukę opartą na wyzwaniach z zupełnie nową platformą, która dostarczy studentom łatwiej dostępnych informacji. Projekt ten promuje dualne szkolenie poprzez stworzenie platformy cyfrowej, która ułatwia komunikację i współpracę między centrami, firmami, praktykantami, trenerami w firmie, a także nauczycielami z centrum szkoleniowego. Zastosowana metodologia opiera się na wykorzystaniu platformy w celu skoncentrowania odpowiedzialności za działania, zadania itp. na studentach. To oni są tymi, którzy kontaktują się ze swoimi nauczycielami i korepetytorami, jeśli pojawią się jakiegokolwiek pytania dotyczące działań, które muszą wykonać podczas swojego pobytu w firmie. Ponadto dzięki metodologii nauki opartej na wyzwaniach, poprawią również swoje własne możliwości dzięki komunikacji i bezpośredniemu kontaktowi z rynkiem pracy oraz z pracownikami. W projekcie wzięły udział przedsiębiorstwa z całego regionu i innych krajów, centra kształcenia i szkolenia zawodowego z różnych krajów oraz studenci, którzy uczestniczyli w szkoleniu. Projekt rozwijany był od 2018 i trwał do 2021 roku. To, co czyni ten projekt wyjątkowym, to podejście zapewniane przez platformę. Dzięki zastosowaniu tego rodzaju aplikacji studenci uczą się być bardziej odpowiedzialnymi, ponieważ to oni przejmują tę odpowiedzialność za wszystkie działania lub zadania potrzebne w celu zaliczenia szkolenia. Innymi słowy, celem tego projektu jest rozwój studentów jako umiejących się odnaleźć członków rynku pracy.

Efekty projektu mierzone są za pomocą ewaluacji i informacji zwrotnych dla trenerów firmy i studentów na temat możliwości praktykantów. Działania, które podjęli studenci, są oceniane w raportach nauczycieli i poprzez samoocenę studentów.

Kompetencje, które stanowią część tej najlepszej praktyki to: praca zespołowa, zarządzanie czasem, rozwój osobisty, komunikacja, inicjatywa, kreatywność, krytyczne myślenie, autonomia, rozpoznawanie rzeczywistych problemów i rozwiązywanie problemów, proponowanie rozwiązań, niezależność, wiedza kulturowa, umiejętności społeczne itp. Wsparcie tych umiejętności miękkich było możliwe poprzez ocenę rozwoju osobistego studentów i prowadzenie sesji korepetycji przez cały czas trwania projektu. Ponadto platforma zapewniła wszystkie udogodnienia do łatwego wykonywania tych działań. Uczenie się oparte na wyzwaniach zostało przetestowane ze studentami realizującymi studia dualne w dziedzinie mechanicznego planowania produkcji.



ANNEX Gamification templates: 1. Learning path



ANNEX Gamification templates: 2. Point system

Milestones:

Student: _____

Mentor: _____

Goal to receive final prize: _____ points

	Points required	Achieved	Prize earned
1		YES/NO	
2		YES/NO	
...		YES/NO	

		Points earned by:			
	Tasks	Mentor	Another employee	...	...
Week 1	a)				
	b)				
	c)				
	d)				
	Total points of week 1				
Week 2	a)				
	b)				
	c)				
	d)				
	Total points of week 2				
Week 3	a)				
	b)				
	c)				
	d)				
	Total points of week 3				
	Total points earned				

ANNEX Gamification templates: 3. Apply time constraints

Student: _____

Mentor: _____

Task	Deadline (date/time)	Achieved on time	Bonus/ Penalty given
a)		YES/NO	
b)		YES/NO	
c)		YES/NO	
...			

ANNEX Gamification templates: 4. Learning passport

LEARNING
PASSPORT

Soft Skill:

Assignment:

Notes:

Action performed on:

(date)

(place for stamp)