



ISORESS

**Instrukcja dla
trenerów
instytucjonalnych**

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Spis treści		Czas
Jednostka AT0	Wprowadzenie	60 minut
Jednostka AT1	ICT, e-learning i b-learning	60 minut
Jednostka AT2	Uczestnik: psychologia i umiejętności miękkie	60 minut
Jednostka AT3	Komunikacja międzykulturowa	60 minut
Jednostka AT4	Zagadnienia CSR i SD	120 minut
Jednostka ATC	Utrwalenie/Mini projekt	120 minut
ARKUSZE ROBOCZE		

Niniejsza publikacja została sfinansowana w ramach programu Erasmus+ Unii Europejskiej, tytuł projektu „Promowanie idei Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i Zrównoważonego Rozwoju w małych i mikro przedsiębiorstwach”, numer projektu 2017-1-PL01- KA202-038501.

Projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Dokument ten wyraża opinie jedynie jego autorów, Komisja nie ponosi odpowiedzialności z tytułu jakiegokolwiek wykorzystania zawartych w nim informacji.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Jednostka AT0

Wprowadzenie

Czas: 60 minut

Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych zawiera wskazówki dotyczące prowadzenia szkolenia w sali zajęciowej dla trenerów. Szkolenie powinno być prowadzone przez doświadczonych, zawodowych szkoleniowców, którzy są dobrze zaznajomieni z zagadnieniami społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i zrównoważonego rozwoju (SD) oraz nauczaniem dorosłych.

Dla trenerów instytucjonalnych został również przygotowany *Program nauczania dla trenerów*, w którym opisane są treści szkolenia jak i szczegółowe efekty uczenia się.

Zaleca się, aby trenerzy instytucjonalni zapoznali się z całym kursem dla przedsiębiorców oraz trenerów przed rozpoczęciem szkolenia. Jeżeli instytucja ma dostęp do platformy *Moodle* można założyć obszar roboczy dla grupy w celu wsparcia trenerów, którzy będą odbywali szkolenie online.

Wszystkie instrukcje dostępne w prezentacjach *PowerPoint* są umieszczone na szarym tle. Wszystkie arkusze robocze znajdują się na końcu instrukcji i są przeznaczone do kopiowania.

Ćwiczenie 1

Pierwsza część szkolenia to rodzaj rozgrzewki, której celem jest zapoznanie się uczestników – muszą oni odpowiedzieć na zestaw prostych pytań i utworzyć grupy. Pytania są wyświetlane przez trenera instytucjonalnego po kolei w prezentacji *PowerPoint*, po każdym pytaniu uczestnicy tworzą grupy.

Przewidywany czas: 20 minut

➡ Dowiedźcie się co macie ze sobą wspólnego.

Podnieście rękę, jeżeli możecie odpowiedzieć na poniższe pytania twierdząco.

Następnie przemieście się w sali, aby utworzyć dwie grupy – osoby, które odpowiedziały twierdząco na pytania (podniosły rękę) i te, które nie podniosły rąk.

Kto...

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

... lubi wakacje nad morzem?
... uczył wcześniej dorosłych?
... nie lubi pizzy?
... ma profil na *Facebooku*?
... nigdy nie używał aplikacji *Whatsup*?

Kto...

... kiedykolwiek prowadził własną działalność gospodarczą?
... uczył wcześniej przedsiębiorców?
... wie, co oznaczają skróty CSR i SD?
... był na koncercie w ostatnim miesiącu?
... troszczy się o środowisko i zagadnienia etyczne w działalności biznesowej?

Czy pamiętacie wszystkie odpowiedzi?

Z kim byłeś/byłaś najczęściej w tej samej grupie?

Ćwiczenie 2

Drugie ćwiczenie poświęcone jest głównie doświadczeniu zawodowemu trenerów. Trenerzy mają trochę czasu, aby porozmawiać o kwestiach związanych z ich pracą, aby lepiej się poznać. Jeśli będzie wystarczająco dużo czasu, uczestnicy mogą omówić więcej tematów.

Przewidywany czas: 20 minut



Pracujcie w parach.

Porozmawiajcie o swoich doświadczeniach zawodowych.

Omówcie 2 z następujących tematów:

- 1) Najbardziej przyjazna grupa, jaką kiedykolwiek uczyłeś/aś //szkoliłeś/aś.
- 2) Grupa, która powodowała wiele problemów.
- 3) Najbardziej niezwykłe doświadczenie podczas nauczania / szkolenia ludzi.
- 4) Najbardziej przyjemny moment w Twojej karierze zawodowej.
- 5) Jeden stażysta / student, którego nigdy nie zapomnisz.
- 6) Coś, czego starasz się unikać w praktyce nauczycielskiej.
- 7) Najciekawsza konferencja / kurs szkoleniowy, w jakim kiedykolwiek uczestniczyłeś/aś.
- 8) Edukacyjne strony internetowe, które zdecydowanie poleciłbyś/poleciłabyś innemu trenerowi / nauczycielowi.

Ćwiczenie 3

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Ostatnie ćwiczenie pomoże trenerom zapoznać się z materiałami opracowanymi w ramach projektu ISORESS. Wskazane jest, aby trenerzy mieli dostęp do komputerów / Internetu lub urządzeń mobilnych. Będą mieli dziesięć minut na przejrzanie całego materiału. Następnie trener instytucjonalny wyświetli 10 pytań w formie quizu / konkursu. Trenerzy postarają się odpowiedzieć na jak najwięcej pytań (mogą to zrobić indywidualnie lub w parach). Trener instytucjonalny może korzystać z **ARKUSZA ROBOCZEGO AT0**, aby rozdać karty z opcjami A, B i C.

Przewidywany czas: 15-20 minut



Pracujcie w parach.

Macie 10 minut na przejrzanie materiału opracowanego w ramach projektu ISORESS. Po 10 minutach będziecie musieli odpowiedzieć na 10 pytań bez zaglądania do źródeł.

Pytanie 1

Raport z badania... w rozdziałach poświęconych określonym krajom nie zawiera _____.

- A. ważnych liczb/statystki
- B. warunków zakładania i prowadzenia firmy
- C. wywiadów z przedsiębiorcami.

Pytanie 2

W ankietach opracowanych dla *Raportu z badania...* wzięło udział około _____ firm.

- A. 20
- B. 60
- C. 100

Pytanie 3

Większość biznesmenów odbyło szkolenie w zakresie _____.

- A. BHP
- B. RODO
- C. *Kanwy Modelu Biznesowego*

Pytanie 4

W *Przewodniku dobrych praktyk* zebrano ich około _____.

- A. 100
- B. 200
- C. 300

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Pytanie 5

W formatce opisującej każdą praktykę nie znajdziesz informacji o _____ .

- A. profilu działalności
- B. liczbie pracowników
- C. sprawozdaniach finansowych

Pytanie 6

W *Przewodniku dobrych praktyk* nie znajdziesz _____.

- A. klasyfikacji głównych obszarów CSR
- B. danych kontaktowych
- C. zestawienia praktyk w poszczególnych kategoriach

Pytanie 7

Szkolenie w sali zajęciowej dla przedsiębiorców przewidziane jest na _____ godzin(y).

- A. 4
- B. 8
- C. 16

Pytanie 8

Szkolenie online dla trenerów przewidziane jest na _____ godzin(y).

- A. 12
- B. 30
- C. 42

Pytanie 9

Szkolenie dla przedsiębiorców opracowano w oparciu o poziom ____ ERK.

- A. 2
- B. 3
- C. 4

Pytanie 10

Gdzie można znaleźć arkusze robocze dla części A szkolenia dla przedsiębiorców?

W _____.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

- A. Podręczniku dla trenerów*
- B. Programie nauczania dla przedsiębiorców*
- C. Programie nauczania dla trenerów*

Trener instytucjonalny gratuluje uczestnikom, jeśli uzyskają dobre wyniki quizu i dziękuje za uczestnictwo w sesji wprowadzającej.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Jednostka AT1
ICT, e-learning i b-learning
Czas: 60 minut

Ćwiczenie 1

Uczestnicy pracują indywidualnie, dzielą się wiedzą na temat różnych metodologii. Wszystkie zostaną zebrane na tablicy, flipcharcie lub ścianie.

Przewidywany czas: 15 minut

➡ Pracujcie indywidualnie.

Pomyślcie o wszystkich znanych metodach/metodologiach uczenia się.

Opiszcie jedną z nich na karteczce samoprzylepnej wraz z krótkim wyjaśnieniem.

Przedstawcie metodę/metodologię reszcie grupy, a następnie naklejcie je na tablicę flipchart / tablicę / ścianę.

Ćwiczenie 2

Pracując w grupach, trenerzy uczestniczący w szkoleniu powinni zastanowić się i opracować listę korzyści wynikających z różnych metodologii. Następnie wszystkie korzyści są przedstawiane innym uczestnikom i omawiane.

Jeśli pozostało trochę czasu, uczestnicy mogą również pomyśleć o niektórych potencjalnych wadach każdej metodologii.

Przewidywany czas: 15 minut

➡ Pracujcie w grupach.

Zastanówcie się nad korzyściami nauczania w sali zajęciowej, on-line i w modelu mieszanym (b-learning).

Przedstawcie je innym uczestnikom.

Ćwiczenie 3

Trener instytucjonalny korzysta z **ARKUSZA ROBOCZEGO AT1** i rozdaje każdej grupie materiały informacyjne z różnymi studiami przypadków. Uczestnicy czytają studia przypadków, wybierają metodologie, prezentują swoje przypadki i wybrane metodologie innym uczestnikom. W przypadku różnych wyborów uczestnicy mogą omówić wszystkie opcje. Podczas dyskusji studia przypadków mogą być wyświetlane na slajdach *PowerPoint*.

Przewidywany czas: 15 minut

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych



Pracujcie w tych samych grupach, co wcześniej.
Otrzymacie studia przypadków. Na podstawie danych wybierzcie najbardziej odpowiednią metodologię uczenia się i uzasadnijcie swój wybór.
Zaprezentujcie swój wybór innym uczestnikom. Jeśli nie zgadzacie się z czymś wyborem, przedyskutujcie go.

Ćwiczenie 4

Uczestnicy pracują w parach. Zastanawiają się nad niektórymi kompetencjami, które powinien mieć nauczyciel online, reprezentujący różne role. Mogą zapisać je na dużych arkuszach papieru lub na kartkach A4, które następnie przyklejają do ściany / tablicy itp. Na koniec wszyscy uczestnicy czytają zebrane kompetencje.

Przewidywany czas: 15 minut



Pracujcie w parach.
Pomyślcie o kilku przykładach kompetencji, które nauczyciel online powinien pełnić w różnych rolach.
Zapiszcie je na kartkach papieru.

1. Rola akademicka
2. Rola techniczna
3. Rola przewodnika
4. Rola społeczna

Trener instytucjonalny dziękuje wszystkim trenerom za udział w tej sesji i zachęca do przeczytania odpowiedniego rozdziału w *Podręczniku*.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Jednostka AT2

Uczestnik: psychologia i umiejętności miękkie

Czas: 60 minut

Ćwiczenie 1

Uczestnicy tworzą 2 listy, a następnie zostaną poproszeni o przeczytanie, co napisali, i opracowanie 2 końcowych list dotyczących wspólnego grupowania.

Przewidywany czas: 10 minut

➔ Pracujcie indywidualnie. Utwórzcie listę niektórych umiejętności twardych i umiejętności miękkich. Następnie przeczytajcie na głos treść każdej listy i zobaczcie, ile umiejętności podzieliliście na kategorie w ten sam sposób.

Ćwiczenie 2

W pierwszej części trener instytucjonalny rozdaje obraz z **ARKUSZA ROBOCZEGO AT2_1** (zdjęcie nr 1). Uczestnicy mają 3 minuty na obejrzenie zdjęcia, które jest następnie zabrane. Po trzech minutach muszą zapisać nazwy wszystkich obiektów, które pamiętają.

W drugiej części trener instytucjonalny rozdaje nowe zdjęcia każdej grupie **ARKUSZ ROBOCZY AT2_2** (zdjęcie nr 2). Uczestnicy mają 3 minuty na obejrzenie zdjęcia, które jest następnie zabrane. Po trzech minutach muszą zapisać (grupowo) nazwy wszystkich obiektów, które pamiętają.

Koncepcja ćwiczenia polega na tym, czy uczestnicy będą współpracować podczas drugiego etapu, czy rozdziela obszary obrazu (górną część, prawą część lub tylko czerwone przedmioty, tylko zwierzęta itp.) i odniosą sukces w szybkim zapamiętywaniu i współpracy.

Przewidywany czas: 15 minut

Część 1

➔ Pracujcie indywidualnie. Macie 3 minuty na przyjrzenie się obrazkowi z wieloma obiektami. Po 3 minutach będziecie musieli zapisać nazwy wszystkich obiektów bez spoglądania na obrazek.

Część 2

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Pracujcie w grupach 3-4 osobowych. Macie 3 minuty na przyjrzenie się obrazkowi z wieloma obiektami. Po 3 minutach będziecie musieli zapisać nazwy wszystkich obiektów bez spoglądania na obrazek.

Ćwiczenie 3

Instruktor instytucjonalny przypisuje role każdej grupie i zwraca uwagę na reakcję uczestników: czy czują się komfortowo, opisując sytuację, w którą są zaangażowani, czy wykazują się empatią, czy potrafią czytać znaki emocjonalne w gestach itp.

Przewidywany czas: 15 minut



Pracujcie w grupach trzyosobowych. Jedna osoba to narrator, druga to słuchacz, a trzecia to obserwator. Każda osoba „odegra” wszystkie 3 role po kolei. W każdej odgrywanej roli narrator może opisać codzienną sytuację, np. ruch uliczny, wizytę w muzeum z dziećmi. Następnie słuchacz może zadać tyle pytań, ile chce, aby wykazać się empatią. Obserwator powinien notować spostrzeżenia.

Ćwiczenie 4

Trener instytucjonalny rozdaje **ARKUSZ ROBOCZY AT2_3** z listą „kluczy” dotyczących umiejętności miękkich. Na flipcharcie trener instytucjonalny zapisuje kategorie po omówieniu ich z uczestnikami, np kategorie związana z emocjami, samoobserwacją itp.

Przewidywany czas: 15 minut

Pracujcie indywidualnie. Przeczytajcie listę „kluczy” do umiejętności miękkich. Starajcie się sklasyfikować umiejętności miękkie według ich wspólnych elementów. „Klucze” powinny pomóc w klasyfikacji. Następnie przedstawcie klasyfikację grupie i uzasadnijcie swój wybór.

Trener instytucjonalny podsumowuje dotychczasowe ćwiczenia, podkreślając najważniejsze aspekty i dziękuje wszystkim uczestnikom za uczestnictwo. Sugeruje także uczestnikom, aby zastanowili się nad tym, co zostało omówione podczas szkolenia. Uczestnicy mogą robić zdjęcia „tablic”, aby zapamiętać wymieniane pomysły.

Przewidywany czas: 5 minut

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Jednostka AT3
Komunikacja międzykulturowa
Czas: 60 minut

Ćwiczenie 1

Uczestnicy zapisują na karteczkach samoprzylepnych swoje definicje / rozumienie pojęcia kultury. Czytają co napisali, a następnie naklejają karteczki na tablicę /ścianę.

Przewidywany czas: 10 minut

Pracujcie indywidualnie.

Na karteczkach samoprzylepnych napiszcie, czym według Was jest kultura.
Przeczytajcie Wasze definicje i przyklejcie je do tablicy/flipcharta/ściany.

Ćwiczenie 2

Grupa podzielona jest na czteroosobowe podgrupy. Trener instytucjonalny rozdaje kopie **AKUSZA ROBOCZEGO AT3_1 i AT3_2** (na grupę / pocięte na kawałki) i przedstawia krótkie wprowadzenie:

„Góra lodowa jest metaforą kultury - część widoczna nad wodą jest tylko małą częścią znacznie większej całości. Można powiedzieć, że kultura jest jak góra lodowa: w rzeczywistości, tak jak w górze lodowej, tylko około 10% to cechy grupy, które możemy zaobserwować. Ale to po prostu zewnętrzna manifestacja najgłębszych i najszerzych elementów kultury, która jest zbiorem głęboko zakorzenionych idei, preferencji i priorytetów”.

Trener instytucjonalny prosi każdą podgrupę o przedyskutowanie, które aspekty kultury według nich są widoczne. które są niewidoczne, a następnie umieszczenie każdej cechy powyżej lub poniżej poziomu wody.

Przewidywany czas: 15 minut

Pracujcie w grupach czteroosobowych.

Wykorzystując obraz góry lodowej umieśćcie każdą z cech w jednej z 3 kategorii:

- **kultura – elementy widoczne** (powyżej poziomu morza),
- **elementy niewerbalizowane** (częściowo poniżej poziomu morza),
- **elementy nieuświadomiane** (całkowicie poniżej poziomu morza).

Ćwiczenie 3

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Trener instytucjonalny rozdaje (lub wyświetla za pomocą rzutnika) obraz góry lodowej jako kultury (uzupełniony) **ARKUSZ ROBOCZY AT3_3** i prosi uczestników o podanie różnic / podobieństw w stosunku do swojej wersji i ostatecznie „obronę” swoich wyborów.

Przewidywany czas: 15 minut



Pracujcie w tej samej grupie co wcześniej.

- Spójrzcie na całe zdjęcie *Góry Lodowej Kultury*, otrzymanej od trenera, i porównajcie je z własną wersją.
- W przypadku różnic zdecydуйте się zamienić dany element lub „obronić” swój wybór przed grupą.

Ćwiczenie 4

Trener instytucjonalny rozdaje listę potencjalnych sąsiadów **ARKUSZ ROBOCZY AT3_4** każdemu uczestnikowi i prosi ich o ułożenie „sąsiadów” w kolejności, w której numer 1 to sąsiad najbardziej preferowany. Trener instytucjonalny prosi każdego uczestnika o przedstawienie grupie swojego wyboru, uzasadniając go. Trener powinien podkreślić, w jaki sposób w większości przypadków dokonywane wybory są oparte na stereotypach i uprzedzeniach, a nie na prawdziwych przyczynach, oraz w jaki sposób może to mieć duży wpływ na komunikację międzykulturową.

Przewidywany czas: 15 minut



Pracujcie indywidualnie.

Wyobraźcie sobie, że dom obok jest na sprzedaż.

Spójrzcie na listę potencjalnych sąsiadów i ustalcie w kolejności preferencji (numer 1 to sąsiad najbardziej preferowany).

Przedstawcie wybór grupie próbując go uzasadnić.

Trener instytucjonalny podsumowuje sesję, dziękuje wszystkim uczestnikom za udział i zaangażowanie oraz zachęca do dalszej pracy nad tym tematem, w szczególności z pomysłami zebranymi podczas zajęć. Zachęcamy uczestników do robienia zdjęć na ścianie plakatu w celu zapamiętania wszystkich działań i pomysłów. Trener instytucjonalny powinien zachęcić uczestników do przeczytania odpowiedniego rozdziału *Podręcznika* z większą liczbą przykładów i studiów przypadków.

Przewidywany czas: 5 minut

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Jednostka AT4
Zagadnienia CSR i SD
Czas: 120 minut

Ćwiczenie 1

Trener instytucjonalny prosi uczestników o zapoznanie się z *Przewodnikiem dobrych praktyk*. Jeśli dla grupy założono obszar roboczy na platformie *Moodle*, zadanie można zlecić przed spotkaniem w sali zajęciowej. Jeśli nie, trenerzy będą mieli około 10 minut na przeczytanie niektórych przykładów dobrych praktyk i znalezienie tych, które spełniają wymagania określone w zadaniu.

Uczestnicy pracują w czteroosobowych grupach, po wybraniu dobrej praktyki przechodzą do drugiej części ćwiczenia, gdzie muszą odpowiedzieć na pytania związane z wdrażaniem praktyki na kursie.

Przewidywany czas: 20 minut

Część 1

➔ Pracujcie w grupach czteroosobowych. Przejrzyjcie *Przewodnik dobrych praktyk*. Poszukajcie po jednej praktyce, która, Waszym zdaniem, może ...

- być innowacyjna
- być mało kosztowna, aby ją wprowadzić
- mieć znaczny wpływ na interesariuszy
- być kontrowersyjna
- być trudna do wprowadzenia w pewnych okolicznościach (jakich?)

Spróbujcie wybrać praktyki z różnych obszarów:

Środowisko, Uczciwe praktyki operacyjne, Zagadnienia konsumenckie

Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności, Prawa człowieka, Praktyki z zakresu pracy

Część 2

➔ Pomyślcie o danej praktyce z punktu widzenia szkolenia. Dlaczego warto było by wspomnieć o danej praktyce w grupie docelowej? Jak zmieniłaby ona podejście przedsiębiorców do niektórych zagadnień?

Ćwiczenie 2

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Uczestnicy otrzymują zestaw 17 celów zrównoważonego rozwoju zaczerpniętych z dokumentu *Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030* **ARKUSZ ROBOCZY AT4_1**. Uczestnicy potrzebują również dostępu do *Programu nauczania dla przedsiębiorców*, aby móc przywołać treść kursu. Muszą omówić wszystkie tematy związane ze zrównoważonym rozwojem, próbując odpowiedzieć na pytania z zadania.

Przewidywany czas: 20 minut



Pracujcie w parach. Otrzymacie zestaw 17 celów zrównoważonego rozwoju od trenera. Spójrzcie na *Program nauczania dla przedsiębiorców* i przeczytajcie spis treści dla szkolenia online oraz w sali zajęciowej.

Omówcie następujące pytania:

- Które z zagadnień omawianych na kursie są związane z celami zrównoważonego rozwoju?
- Jakie są wzajemne powiązania między nimi?
- Które z tych celów mogą być osiągnięte prowadząc działalność biznesową na poziomie mikro i małych przedsiębiorstw?

Ćwiczenie 3

Temat: Środowisko

Celem tego zadania jest przećwiczenie jednego zadania ze szkolenia dla przedsiębiorców. Trenerzy muszą sami doświadczyć sytuacji w sali zajęciowej i odegrać rolę. Będą również mieli okazję omówić potencjalne problemy, które mogą się pojawić, lub nieoczekiwane pytania, które mogą zostać zadane.

Przewidywany czas: 15 minut



Pracujcie w grupach 3-4 osobowych. Spójrzcie na *Ćwiczenie 2 Szkolenia dla przedsiębiorców* (Jednostka 1 – Środowisko, zajęcia w sali lekcyjnej).

Odegrajcie role omówione w ćwiczeniu, w każdej grupie jedna osoba odgrywa rolę rzecznika, pozostałe osoby role "przedsiębiorców". Po wykonaniu zadania omówcie problemy, które mogą się pojawić lub niespodziewane pytania, które mogą zostać zadane.

Ćwiczenie 4

Temat: Uczciwe praktyki operacyjne

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Uczestnicy będą mieli okazję omówić jeden z przepisów UE dotyczących uczciwych praktyk operacyjnych.

Jeśli w klasie nie ma połączenia z Internetem ani żadnych komputerów, trener instytucjonalny powinien przedstawić informacje za pomocą rzutnika lub wydrukować odpowiednie akapity ze strony internetowej UE w preferowanym języku UE.

Należy skopiować link i znaleźć szczegółowe informacje na temat słów kluczowych. Tekst jest dostępny we wszystkich językach europejskich. [ARKUSZ ROBOCZY AT4_2](#)

Przewidywany czas: 10 minut



Pracujcie w parach. Przeczytajcie informacje otwierając łącze do europejskiej strony internetowej.

Następnie w procesie burzy mózgów zastanówcie się, w jaki sposób te regulacje mogą mieć wpływ na mikro i małe przedsiębiorstwa (w kilku sektorach) i określcie działania, których należy unikać (Słowa kluczowe: produkcja, ceny, rynki, wymiana z partnerami biznesowymi). Podsumujcie swoje przemyślenia i przedstawcie je grupie.

Ćwiczenie 5

Temat: Zagadnienia konsumenckie

Ćwiczenie zostało przygotowane w celu podtrzymania motywacji i zaangażowania podczas szkolenia w sali zajęciowej. Celem ćwiczenia jest odegranie ról z jednego z ćwiczeń ze szkolenia online dla przedsiębiorców. [ARKUSZ ROBOCZY AT4_3](#)

Przewidywany czas: 10 minut



Pracujcie w parach. Przejdźcie do ćwiczenia 3 *Szkolenia dla przedsiębiorców - Część B online – Rozdział A3 – Zagadnienia konsumenckie* lub wykorzystajcie kopie otrzymane od trenera. Przeczytajcie dialogi i odegrajcie je. Postarajcie się, aby wyrażały emocje i były tak interesujące/zabawne jak to możliwe.

Ćwiczenie 6

Temat: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności.

Trener instytucjonalny dzieli uczestników na małe 3-osobowe grupy i rozdaje arkusz z dobrymi praktykami. [ARKUSZ ROBOCZY AT4_4](#) Uczestnicy muszą pomyśleć o małej firmie zlokalizowanej w ich okolicy i wybrać jedno działanie. Powinni opisać, w jaki sposób można wdrożyć określone działanie i jakie korzyści może ono przynieść samej firmie i społeczności.

Przewidywany czas: 15 minut

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych



Pracujcie w grupach trzyosobowych. Przeczytajcie zaproponowane przykłady dobrych praktyk. Pomyślcie o małej firmie z siedzibą w Waszej okolicy i wybierzcie jedno działanie. Opiszcie, w jaki sposób mogłoby być wdrożone i jakie korzyści mogłoby przynieść firmie i społeczności.

Ćwiczenie 7

Temat: Prawa człowieka

Uczestnicy pracują w grupach po 4-5 osób. Każdy uczestnik grupy otrzyma studium przypadku. **ARKUSZ ROBOCZY AT4_5** Uczestnicy muszą przeczytać przypadki, przedstawić je innym trenerom w grupie, którzy muszą odgadnąć, które prawa człowieka zostały naruszone. W razie wątpliwości mogą skonsultować się z pozostałymi grupami.

Przewidywany czas: 10 minut



Pracujcie w grupach 4-5 osobowych. Każdy z Was otrzyma opis przypadku związany z naruszeniem praw człowieka. Przedstawcie swój przypadek pozostałym uczestnikom w grupie, muszą oni ustalić, które prawo jest naruszane.

Ćwiczenie 8

Temat: Praktyki z zakresu pracy

W tym ćwiczeniu trenerzy dzielą się na dwie grupy - „dobrych” i „złych” pracodawców. Sposób podziału uczestników zależy od trenera instytucjonalnego. Każda grupa musi opracować zestaw 5 zasad dla swoich pracowników odzwierciedlających dobrą i złą politykę wobec pracowników. Zasady powinny dotyczyć CSR i SD, a nie prawa. Trenerzy zapisują reguły na kartce papieru, następnie zawieszają reguły i porównują je.

Przewidywany czas: 10 minut



Pracujcie w dwóch grupach. Każda z grup reprezentuje „dobrego” lub „złego” pracodawcę z punktu widzenia CSR i SD. Przygotujcie zestaw 5 zasad dla pracowników. Zapiszcie je na kartce papieru, a następnie porównajcie z zasadami przygotowanymi przez drugą grupę.

Trener instytucjonalny podsumowuje zajęcia, dziękuje wszystkim uczestnikom za udział i zaangażowanie oraz zachęca ich do dalszej pracy w szczególności w tematach CSR i SD.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Trener instytucjonalny powinien zachęcić uczestników do przeczytania odpowiedniego rozdziału *Podręcznika* z większą liczbą przykładów i studiów przypadków.

Przewidywany czas: 5 minut

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Jednostka ATC
Utrwalenie/Mini projekt
Czas: 120 minut

Ćwiczenie 1

Uczestniczący trenerzy powinni omówić w grupach cechy grupy docelowej (przedsiębiorców), biorąc pod uwagę kilka czynników. Otrzymają arkusze robocze zawierające różne rodzaje kwestionariuszy ankiet. Gdy odpowiedzą na pytania, uzyskają profil swojej roli jako trenera, samego kursu i uczestników-przedsiębiorców.

W tym ćwiczeniu należy wykorzystać **ARKUSZE ROBOCZE ATC1-4**. Uczestnicy nie muszą wykorzystywać wszystkich arkuszy, w zależności od czasu trener instytucjonalny może rozdawać arkusze po kolei.

Przewidywany czas: 30 minut

➔ Pracujcie w grupach 3-4 osobowych. Pomyślcie o potencjalnej grupie uczestników/przedsiębiorców, dla których będziecie prowadzić szkolenie. Przygotujecie profil grupy, kursu i siebie samych jako trenera, biorąc pod uwagę takie czynniki jak:

- 1) *Motywację*
- 2) *Pochodzenie i zagadnienia społeczne*
- 3) *Strategie i style uczenia się, przekonania dotyczące kursu.*
- 4) *Zagadnienia związane z zarządzaniem kursem*

Wykorzystajcie arkusze robocze otrzymane od trenera.

Ćwiczenie 2

Uczestnicy pracują w tych samych grupach. Muszą pomyśleć o potencjalnych problemach, które mogą pojawić się podczas realizacji kursu. Każda grupa powinna przedstawić 3 potencjalne problemy i zaproponować rozwiązania. Uczestniczący trenerzy będą mieli około 20 minut na przemyślenie swoich przypadków i 20 minut na przedstawienie rozwiązań problemów.

Przewidywany czas: 40 minut

➔ Pracujcie w tych samych grupach. Pomyślcie o potencjalnych problemach, na jakie możecie napotkać podczas szkolenia w sali zajęciowej. Możecie wykorzystać ankiety z ćwiczenia 1. Każda grupa powinna przedstawić trzy scenariusze i sugerowane rozwiązania, aby zapobiec potencjalnym problemom.

Ćwiczenie 3

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Uczestnicy pracują w tych samych grupach. Muszą wymyślić jedno dodatkowe ćwiczenie, które mogą przygotować uczestników kursu do podniesienia motywacji przedsiębiorców w zakresie CSR i SD.

Uczestnicy będą mieli około 20 minut na opracowanie propozycji ćwiczeń i 20 minut na ich zaprezentowanie grupie.

Przewidywany czas: 40 minut



Pracujcie w tych samych grupach. Opracujcie jedno ćwiczenie, które możecie wykorzystać podczas szkolenia w sali zajęciowej, aby podnieść motywację i zaangażowanie przedsiębiorców w tematach związanych z CSR i SD. Przedstawcie je innym uczestnikom.

Zakończenie

Trener instytucjonalny prosi każdego uczestnika o krótką refleksję na temat kursu i szkolenia (każdy uczestnik powinien powiedzieć 1-2 zdania na temat szkolenia).

Trener instytucjonalny podsumowuje szkolenie, dziękuje wszystkim uczestnikom za udział i zaangażowanie oraz zachęca do dalszej pracy nad tematami omawianymi podczas kursu.

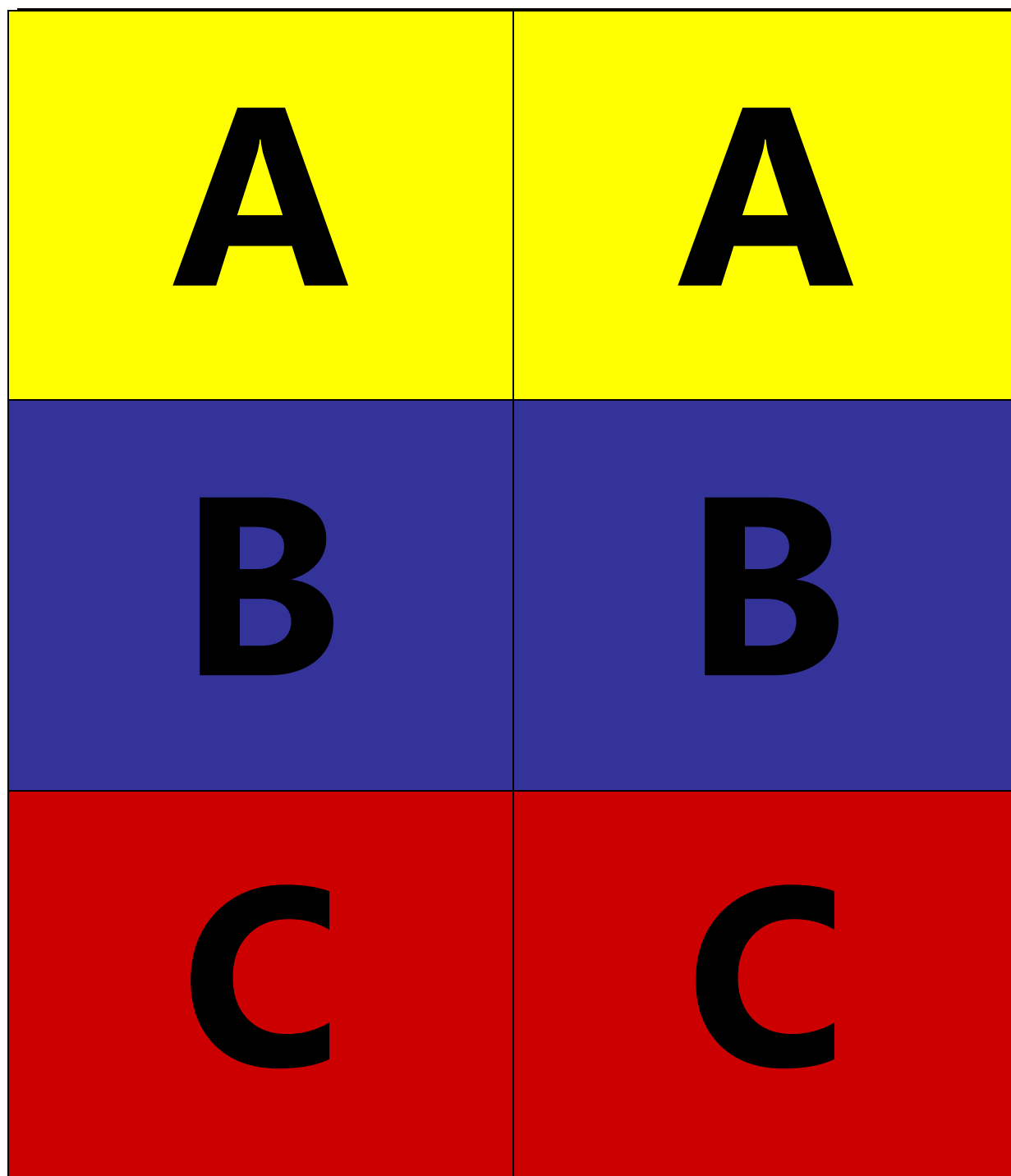
Przewidywany czas: 10 minut



**ARKUSZE
ROBOCZE**

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT0



ARKUSZ ROBOCZY AT1

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

<p style="text-align: center;">PRZYPADEK 1</p> <p>Prowadzisz szkolenia dla grupy emerytów, którzy są dość aktywni i chcą założyć własną małą firmę (prawdopodobnie mały sklep spożywczy). Jednak nawet jeśli mają bardzo pozytywne nastawienie, większość z nich ma podstawowy poziom wykształcenia, ponieważ większość z nich nie miała szansy na studia. Poza tym nie są zbyt dobrze zaznajomieni z ICT.</p>	<p style="text-align: center;">PRZYPADEK 2</p> <p>Grupa, którą szkolisz, składa się z przedsiębiorców, którzy właśnie rozpoczęli działalność. Są oni bardzo zajęci, ponieważ rozpoczęcie działalności wymaga dużo czasu i wysiłku. Naprawdę chcą włączyć CSR do swojej działalności, ale nie mogą zaangażować się w obszerne kursy i inicjatywy.</p>
<p style="text-align: center;">PRZYPADEK 3</p> <p>Osoby, które będziesz szkolić, są na ostatnim roku studiów magisterskich. Zdecydowali się na ten kurs, ponieważ większość z nich chce założyć własną firmę. Są bardzo zainteresowani tym tematem, ale są dość zajęci pracą nad swoim pomysłem na biznes i pracą magisterską, czasem trudno jest zdobyć ich uwagę i czas.</p>	<p style="text-align: center;">PRZYPADEK 4</p> <p>Grupa migrantów postanowiła rozpocząć działalność gospodarczą. Mają różne pochodzenie i nawet jeśli niektórzy z nich mają bardzo dobry poziom języka, wielu z nich napotyka poważne trudności w posługiwaniu się słownictwem technicznym, przez co dość łatwo się zniechęcają.</p>

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT2_1



Lista przedmiotów

1. Kot
2. Piłka
3. Warzywa
4. Miś pluszowy
5. Kanapa
6. Kask
7. Samochód wyścigowy
8. Budzik
9. Kwiaty/Róże
10. Znak recyklingu
11. Zajączek wielkanocny
12. Globus

13. Żarówka
14. Miska z jabłkami
15. Rakietka tenisowa/gra w tenisa
16. Żaba
17. Góry/ Wędrówka
18. Okulary
19. Truskawka
20. Książki
21. Mysz komputerowa
22. Krowa
23. Klucze
24. Gęś
25. Flaga wyścigowa

26. Pieniądze
27. Słońce
28. Rakietka kosmiczna
29. Motorower
30. Pies
31. Opony
32. Snowboardzista
33. Szop prac
34. Widelec i nóż
35. Latarka
36. Gaśnica
37. Lekarz
38. Klaun
39. Baseball

40. Cola
41. Ciasteczka/Oreo
42. Laptop/Komputer
43. Pianino/Fortepian
44. Lampka na biurko
45. Szef kuchni
46. Drzewo
47. Łyzworolka
48. Czekoladki w pudełku w kształcie serca
49. Statek/Łódka

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT2_2



Lista obiektów

1. Kula do kręgli
2. Obrączki ślubne
3. Pióro
4. Światła uliczne
5. Serce
6. Miotła
7. Obiektyw
8. Sandały
9. Lody w rożku
10. Hamburger
11. Pająk
12. Papier toaletowy
13. Kaktus

14. Imbryk do kawy/Kubek
15. Okulary przeciwsłoneczne
16. Gałka do drzwi
17. Mysz
18. Kangur
19. Panda
20. Koala
21. Samochód policyjny
22. Nożyczki
23. Telewizor
24. Muszla klozetowa
25. Pingwin

26. Skarpety
27. Piłka do koszykówki
28. Pączek
29. Telefon komórkowy
30. Skrzynka pocztowa
31. Babeczka
32. Gazeta
33. Biedronka
34. Dobosz/Bęben
35. Święty Mikołaj
36. Dzwonek
37. Płomień/Ogień
38. Płatek śniegu
39. Piłka nożna

40. Kłódka
41. Kuchenka mikrofalowa
42. Chwast/Mniszek lekarski
43. Arbuz
44. Banan
45. Winogrona
46. Ananas
47. Garnek złota
48. Pszczoła
49. Orzeł

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

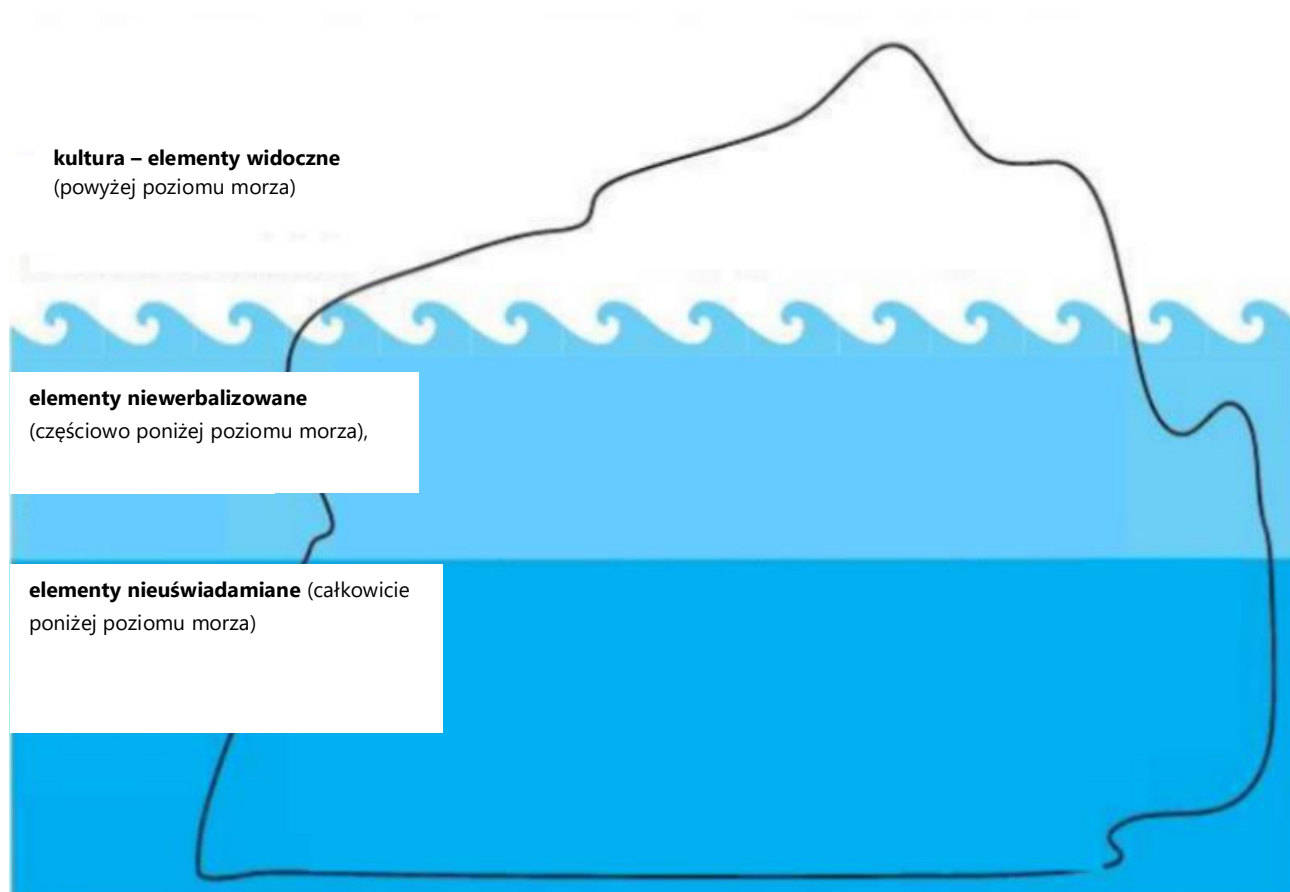
ARKUSZ ROBOCZY AT2_3

Lista z “kluczami” do umiejętności miękkich.

- • Klucz do własnej wiedzy: introspekcja. Zajrzyj do wewnątrz i obserwuj bez osądzania.
- • Klucz do zaufania: pamiętaj o swojej wartości.
- • Klucz do samooceny: przyznaj się, zaakceptuj i kochaj siebie całego.
- • Klucz do inteligencji emocjonalnej: przyjmij swoje emocje i zarządzaj nimi.
- • Klucz do świadomości emocjonalnej: obserwuj swoje emocje, nie oceniając ich.
- • Klucz do regulacji emocjonalnej: stwórz dystans między tobą a swoimi myślami lub emocjami aby spojrzeć z perspektywy.
- • Klucz do umiejętności społecznych: komunikuj się w odpowiedni, pełen szacunku, uczciwy i jasny sposób.
- • Klucz do dobrej komunikacji: zrozum, co jest właściwe w danej chwili.
- • Klucz do asertywności: nie bój się wyrażać siebie. Masz do tego pełne prawo, o ile szanujesz innych.
- • Klucz do pracy zespołowej: często komunikuj się z innymi, pytaj o opinie, mobilizuj innych, bądź asertywny, dostarczaj swoją pracę na czas, nie krytykuj, pomagaj innym i proś o pomoc, mów „chwal innych” i „dziękuję”.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT3_1



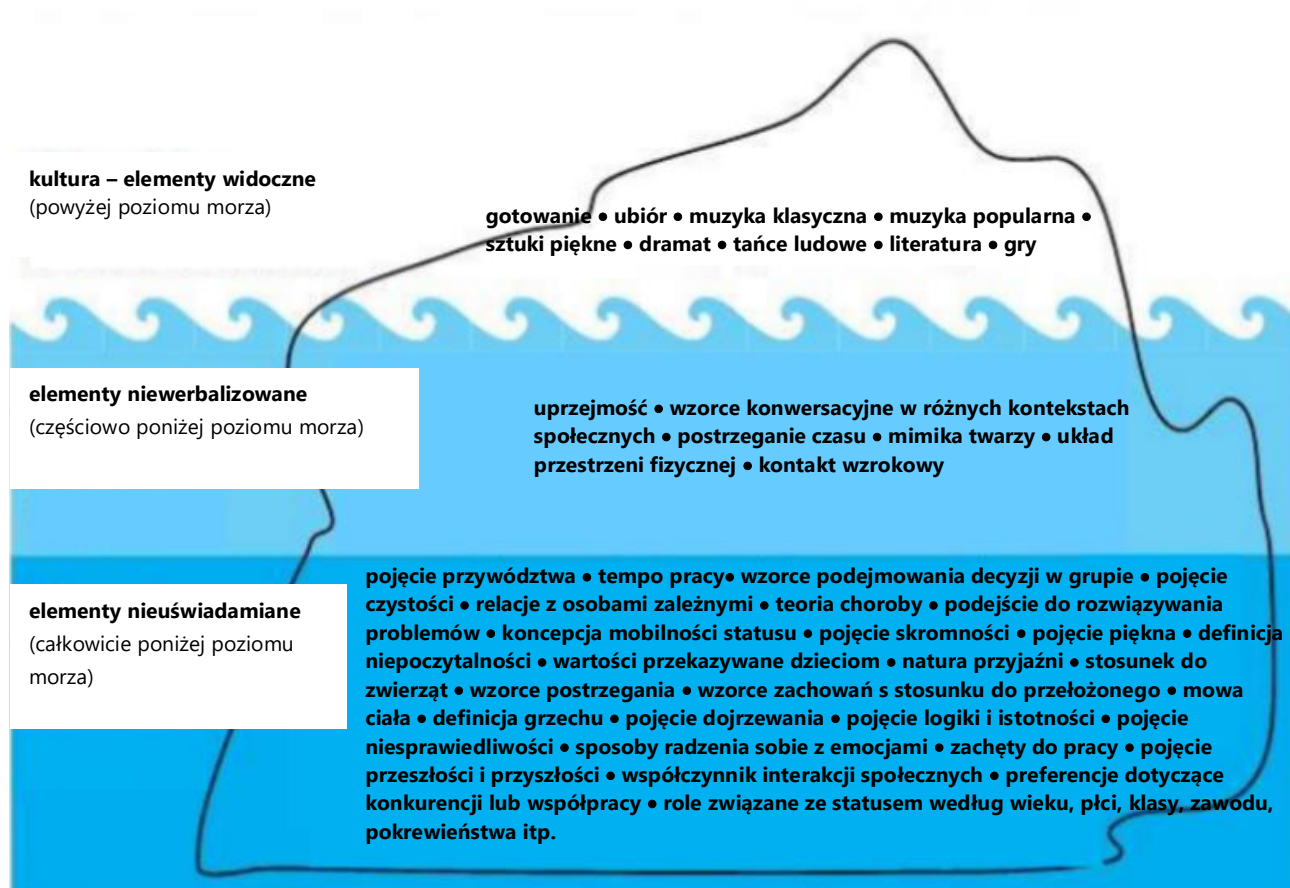
Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT3_2

Elementy kultury	
sztuki piękne	pojęcie przywództwa
literatura	tempo pracy
dramat	wzorce podejmowania decyzji w grupie
muzyka klasyczna	pojęcie czystości
muzyka popularna	relacje z osobami zależnymi
tańce ludowe	teoria choroby
gry	podejście do rozwiązywania problemów
gotowanie	koncepcja mobilności statusu
ubiór	kontakt wzrokowy
pojęcie skromności	układ przestrzeni fizycznej
pojęcie piękna	definicja niepoczytalności
wartości przekazywane dzieciom	natura przyjaźni
stosunek do zwierząt	wzorce postrzegania
wzorce zachowań s stosunku do przełożonego	mowa ciała
definicja grzechu	mimika twarzy
uprzejmość	pojęcie logiki i istotności
pojęcie niesprawiedliwości	sposoby radzenia sobie z emocjami
zachęty do pracy	wzorce konwersacyjne w różnych kontekstach społecznych
postrzeganie czasu	pojęcie przeszłości i przyszłości
współczynnik interakcji społecznych	preferencje dotyczące konkurencji lub współpracy
role związane ze statusem według wieku, płci, klasy, zawodu, pokrewieństwa itp.	pojęcie dojrzewania

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT3_2



Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT3_4

Potencjalni sąsiedzi

	Emerytowany nauczyciel i jego żona		Rodzice z pięciorgiem dzieci
	Rodzina czarnoskóra		Młoda para, niedawno po ślubie
	Rodzina świadków Jehowy		Młoda para z dzieckiem
	Młody Afro-Amerykanin		Rodzina z Europy Wschodniej
	Były więzień po odbyciu wyroku za przestępstwo		Rodzina Romów
	Bardzo religijna rodzina muzułmańska		Dwie kobiety w związku partnerskim

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT4_1

Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030

Cele zrównoważonego rozwoju 2030

- Cel 1. Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie
- Cel 2. Wyeliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo
- Cel 3. Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt
- Cel 4. Zapewnić wszystkim wysokiej jakości edukację oraz promować uczenie się przez całe życie
- Cel 5. Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt
- Cel 6. Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi
- Cel 7. Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie
- Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienia oraz godną pracę dla wszystkich ludzi
- Cel 9. Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność
- Cel 10. Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami
- Cel 11. Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu
- Cel 12. Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji
- Cel 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom
- Cel 14. Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony
- Cel 15. Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczać pustynnienie, powstrzymać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej
- Cel 16. Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu
- Cel 17. Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT4_2

Mówiąc o uczciwych i trwałych partnerstwach z partnerami biznesowymi, termin „partner biznesowy” nie oznacza dwóch osób w jednej firmie, ale w tym przypadku różnych firm, które w pewnym stopniu współpracują. Współpraca z innymi partnerami biznesowymi jest ważna nie tylko dla dużych firm, ale także dla mikro i małych przedsiębiorstw. Ich codzienną działalnością jest właściwe postępowanie z klientami biznesowymi i dostawcami, konkurentami i innymi partnerami w branży.

„W UE panują surowe zasady chroniące wolną konkurencję. Zgodnie z tymi zasadami niektóre praktyki są zabronione. Jeśli naruszysz unijne reguły konkurencji, możesz zostać ukarany grzywną w wysokości nawet 10% rocznych obrotów. W niektórych krajach UE poszczególni menedżerowie przestępczych firm mogą spotkać się z poważnymi karami, w tym z więzieniem. Unijne reguły konkurencji obowiązują bezpośrednio we wszystkich krajach UE - sądy w twoim kraju będą ich przestrzegać. Zasady te dotyczą nie tylko przedsiębiorstw, ale wszystkich organizacji zajmujących się działalnością gospodarczą (takich jak stowarzyszenia handlowe, grupy branżowe itp.). ”

https://europa.eu/youreurope/business/selling-in-eu/competition-between-businesses/competition-rules-eu/index_en.htm

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT4_3

Dialog 1

Królik: Dzień dobry. Czy możesz mi lisie powiedzieć, gdzie uprawia się te marchewki?

Lis: Nie mam pojęcia. Dlaczego chcesz to wiedzieć? Powinieneś się cieszyć, że są tanie.

Królik: Ale nie chcę jeść marchewki pełnej pestycydów.

Lis: To twój problem.

Dialog 2

Królik: Dzień dobry. Czy możesz mi powiedzieć, gdzie uprawiane są te marchewki?

Niedźwiedź: Jasne, pochodzą z ekologicznego gospodarstwa, z którym współpracujemy od bardzo dawna. Zapewniam, że są bardzo dobrej jakości i mają wspaniały smak. Rolnicy nie używają nawozów chemicznych. Wszystko jest naturalnie wyhodowane. Marchewki mogą nie być duże, ale smakują naprawdę pysznie.

Królik: Dziękuję bardzo za wszystkie informacje. Czy mogę prosić o dwa kilogramy?

Dialog 3

Królik: Dzień dobry.

Lis: Dzień dobry. Jak mogę Ci pomóc?

Królik: Potrzebuję brokułów, sałaty, kapusty i marchwi.

Lis: Mamy tylko kapustę.

Królik: To źle. Chciałbym zaprosić moją rodzinę na obiad. Nie mogę go zrobić tylko z kapusty.

Lis: To twój problem.

Dialog 4

Królik: Dzień dobry.

Niedźwiedź: Dzień dobry. W czym mogę pomóc?

Królik: Potrzebuję brokułów, sałaty, kapusty i marchwi.

Niedźwiedź: Mamy duży wybór sałaty i kapusty oraz 3 różne rodzaje marchwi. Co byś chciał?

Królik: Wezmę

Dialog 5

Królik: Ta torba jest taka ciężka. Obawiam się, że jej nie udźwignę.

Niedźwiedź: Nie martw się. Dostarczę towar bezpłatnie do Twojego domu.

Dialog 6

Królik: Ta torba jest taka ciężka. Obawiam się, że nie dam sobie rady.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Lis: Weź trochę, a potem wróć do mojego sklepu po resztę. Albo mogę sprzedać ci drugą torbę.

Dialog 7

Królik: Nie mogę odczytać daty ważności tego jogurtu. Możesz mi pomóc?

Lis: Gdybym był tobą, najpierw kupiłbym okulary do czytania, a potem wybierał się na zakupy.

Dialog 8

Królik: Nie mogę odczytać daty przydatności do spożycia tego jogurtu, ponieważ czcionka jest zbyt mała. Możesz mi pomóc?

Niedźwiedź: Jasne, ważny do 25 sierpnia, ale pamiętaj, aby przechowywać go w lodówce po zabraniu do domu i zjedz w ciągu 24 godzin po otwarciu.

Dialog 9

Królik: Chciałbym spróbować eukaliptusa, ale nigdzie go nie znalazłem.

Niedźwiedź: Ile byś chciał?

Królik: Tylko jeden.

Niedźwiedź: Mmmm. Nie mamy go dzisiaj w naszym sklepie. Chociaż to mała ilość mogę go dla Ciebie zamówić. Powinniśmy go otrzymać w ciągu 24 godzin. Prześlemy Ci wiadomość, jak tylko otrzymamy zamówienie. Czy możesz dać mi swój numer telefonu?

Dialog 10

Królik: Szukałem rzepy, ale nie znalazłem jej w żadnym sklepie.

Lis: Ile byś chciał?

Królik: Tylko jedną.

Lis: Chyba oszalałeś! Myślisz, że zamówię dla Ciebie tylko jedną rzepę? Gdybym chciał składać takie zamówienia, zbankrutowałbym w ciągu miesiąca!

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT4_4

Przykłady kluczowych działań mających na celu zwiększenie zaangażowania społeczności:

- Uczestnictwo w lokalnych stowarzyszeniach w celu przyczynienia się do dobra publicznego i celów rozwojowych społeczności.
- Utrzymywanie przejrzystych relacji z urzędnikami państwowymi wolnych od przekupstwa lub niewłaściwego wpływu.
- Uwzględnianie promocji rozwoju społeczności w planowaniu projektów inwestycyjnych. Wszystkie działania powinny poszerzać możliwości dla obywateli, na przykład zwiększenie lokalnych zamówień i outsourcingu w celu wspierania rozwoju lokalnego.
- Uwzględnianie wpływu decyzji inwestycyjnych na tworzenie miejsc pracy.
- Dawanie pierwszeństwa lokalnym dostawcom towarów i usług oraz przyczynianie się do rozwoju lokalnych dostawców, z zachowaniem uczciwych warunków konkurencji.
- Tam, gdzie jest to ekonomicznie wykonalne, podejmowanie działań pozwalających na przeniesienie i rozpowszechnianie technologii w celu przyczynienia się do długoterminowego rozwoju lokalnego.
- Uzyskanie uprzedniej świadomej zgody społeczności lokalnej na wykorzystanie lokalnych zasobów naturalnych i poszanowanie tradycyjnego wykorzystania zasobów naturalnych przez lokalne populacje.
- Pomoc w zachowaniu i ochronie dziedzictwa kulturowego, szczególnie tam, gdzie mogą mieć na niego wpływ twoje działania.
- Promowanie i / lub wspieranie edukacji na wszystkich poziomach oraz angażowanie się w działania na rzecz poprawy jakości edukacji, promowania lokalnej wiedzy i eliminacji analfabetyzmu.
- Dążenie do zminimalizowania lub wyeliminowania negatywnego wpływu podejmowanych decyzji / działań na zdrowie oraz pomoc w promowaniu zdrowego stylu życia.

Źródło: <https://www.astoneco.com/sites/default/files/public/downloads/downloads-smart/sme-guide-book-en.pdf>

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY AT4_5

PRZYPADEK 1

Mark jest stażystą, który właśnie rozpoczął pracę w firmie. Jest młodszy od reszty swoich kolegów. Nikt nie zwraca na niego uwagi, a pracownicy ignorują wszystkie jego propozycje, ponieważ nie ma doświadczenia.

PRZYPADEK 2

Rachel jest szefową działu personalnego. Chce dowiedzieć się wszystkiego o potencjalnych pracownikach, dlatego zawsze pyta o ich stan cywilny.

PRZYPADEK 3

Firma napotyka pewne trudności i postanowiono przenieść produkcję do Bangladeszu. Produkcja tam jest bardzo tania, nie ma żadnych ograniczeń dotyczących godzin pracy.

PRZYPADEK 4

Sarah boryka się obecnie z pewnymi problemami zdrowotnymi, a ostatnio dość często bierze urlop zdrowotny. Gdy przybrała kilka kilogramów, jej koledzy zaczęli jej mówić, że oprócz nadwagi nic się z nią złego nie dzieje, i żartują, żeby poszła na siłownię.

PRZYPADEK 5

Dziś odbywają się wybory krajowe. Jednak Steve nie może głosować, ponieważ obsługa klienta nie może zostać przerwana.

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY ATC_1

Ankieta 1 Motywacja

1. Głównym powodem uczestnictwa w szkoleniu może być chęć...

- a) ... lepszego zarządzania firmą.
- b) ... zwiększenia świadomości na temat CSR i SD.
- c) ... doskonalenie obecnych umiejętności.
- d) ... spełnienia wymagań zarządu.
- e) ... powstrzymania utraty klientów.
- f) ... zwiększenia bezpieczeństwa w pracy.
- g) ... zwiększenia atrakcyjności jako pracodawcy.
- h) ... poprawy wizerunku firmy.

2. Odpowiedz na pytania

- 1) Czy kiedykolwiek zastanawiałeś/aś się nad złożonością motywacji dla tego konkretnego kursu?
- 2) W jaki sposób możesz zainicjować i utrzymać motywację uczestnika?
- 3) Czy zadania są wystarczająco trudne, aby przedsiębiorcy mogli utrzymać motywację?
- 4) Czy zaangażowałbyś/zaangażowałabyś uczestników w ustalanie ich celów?
- 5) Czy postrzegasz osoby uczące się jako jednostki?
- 6) Czy spróbujesz wzmocnić ich wiarę w siebie?
- 7) Czy spróbujesz rozwinąć wewnętrzne przekonania słuchaczy, to znaczy, czy uświadomisz im, że to oni są motorem własnych działań?
- 8) Jak bardzo środowisko uczenia się będzie wspierało uczestników?

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY ATC_2

Ankieta 2

Pochodzenie i zagadnienia społeczne

Odpowiedz na następujące pytania

1. Jakiej wiekowo grupy spodziewasz się na szkoleniu?

- jednorodnej (+/- 5 lat różnicy)
- różnorodnej z niewielkimi różnicami w wieku (+/- 5 do 10 lat różnicy)
- różnorodnej z niewielkimi różnicami w wieku (10+ lat różnicy)

2. Jakiej płci będą uczestnicy?

- tylko mężczyźni
- tylko kobiety
- mieszanej z przewagą mężczyzn
- mieszanej z przewagą kobiet

3. Jaki status zawodowy będą reprezentowali uczestnicy?

- kierownictwo na najwyższym szczeblu
- kierownictwo średniego szczebla
- pracownicy
- lekarze / personel medyczny / prawnicy / inżynierowie
- freelancerzy / przedsiębiorcy
- artyści / autorzy

4. Jaki rodzaj grup będą reprezentowali uczestnicy?

- tylko społeczność lokalną
- tylko mniejszości
- społeczność lokalna i mniejszości z przewagą społeczności lokalnej
- społeczność lokalna i mniejszości z przewagą mniejszości

5. Zaznacz stwierdzenie, które odzwierciedla politykę regionu, w którym odbywa się szkolenie.

- jest ukierunkowany na asymilację
- toleruje rozwój tożsamości etnicznych
- wspiera rozwój tożsamości etnicznych

Rezultat pracy intelektualnej 7

Szkolenie dla trenerów

Szkolenie w sali zajęciowej

Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

6. Czy są jakieś specjalne wymagania nałożone na trenera lub organizatora kursu z powodu udziału mniejszości etnicznych w kursie? Jeśli tak, to jakie?

tradycja _____
religia _____
kultura _____
inne _____

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY ATC_3

Ankieta 3

Strategi i style uczenia się / przekonania odnośnie kursu

Część 1

Przekonania dotyczące uczestników

Uczestników kursu można scharakteryzować jako:

- **opierających się** - nie chcą się uczyć, ale robią to, ponieważ są do tego przystosowani
- **pojemniki** - muszą być „wypełnione” przez trenera wiedzą, ale ich pojemność jest ograniczona w zależności od inteligencji,
- **surowiec** - mają być formowani jak glina w piękne dzieło sztuki, rola trenera jest głównie inspirująca
- **klienci** - duży nacisk kładziony jest na identyfikację potrzeb edukacyjnych
- **partnerzy** - nacisk został przeniesiony z konsultacji na negocjacje, możliwe, że relacja jest wspólna, a trenerzy uznają, że są również uczestnikami
- **indywidualni odkrywcy** - rolą trenera jest jedynie wspomaganie, a uczestnicy są w stanie samodzielnie zgłębiać wiedzę przy minimalnym wsparciu trenera
- **demokratyczni odkrywcy** - grupa ucząca się może ustalać własny program, decydować o celach uczenia się, proponować sposoby pracy oraz czerpać ze szczególnej wiedzy i doświadczenia trenera.

Część 2

Przekonania dotyczące procesu

Jakie jest Twoje ogólne podejście do procesu uczenia się? Jest to...

- ilościowy przyrost wiedzy
- zapamiętywanie
- pozyskiwanie faktów, procedur itp., które można zachować i / lub zastosować w praktyce
- abstrakcja znaczeń
- proces interpretacyjny mający na celu zrozumienie rzeczywistości
- forma osobistej przemiany

Zaznacz stwierdzenia, z którymi się zgadzasz:

Uczenie się ...

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

- to złożony proces.
- powoduje pewną osobistą zmianę.
- obejmuje tworzenie nowego rozumienia, które jest ważne dla jednostki.
- może przybierać różne formy.
- zawsze zależy od kontekstu, w którym się odbywa.
- wynika głównie z interakcji społecznych.
- często wymaga mediacji.
- różni się w zależności od jednostki.
- jest procesem emocjonalnym i poznawczym.
- jest ściśle związane z tym, jak jednostki postrzegają siebie.
- jest procesem trwającym przez całe życie.

Część 3

Przekonania trenerów o sobie samych.

Wybierz cechy osobowości, które najlepiej opisują Ciebie jako trenera.

- ambitny
- komunikatywny
- konsekwentny
- ciekawy
- wymagający
- na luzie
- przyjazny
- pracowity
- inteligentny
- otwarty umysł
- cierpliwy
- przekonujący
- punktualny
- niezawodny
- powściągliwy
- pewny siebie
- spontaniczny
- srogi
- surowy
- współczujący
- godny zaufania

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

Wybierz cechy, które w Twoim przekonaniu powinien mieć dobry trener.

Wybierz cechy, które w Twoim przekonaniu brakuje Ci jako trenerowi.

Wybierz cechy, nad którymi chciałbyś/chciałabyś pracować, aby być lepszym trenerem.

Część 4

Style i strategie trenera

Odpowiedz na pytania

1. Które z poniższych stwierdzeń odnoszą się do dobrego szkolenia?

- stwarzanie relaksującej i przyjemnej atmosfery w sali zajęciowej
- zachowanie kontroli
- prezentowanie zadań w ciekawy i motywujący sposób
- zapewnienie warunków, aby uczestnicy rozumieli swoje zadania
- wyjaśnienie, co uczniowie mają robić i osiągać
- ocena, czego można oczekiwać od uczestnika
- pomoc uczestnikom mającym trudności
- zachęcanie uczestników do podnoszenia swoich oczekiwań względem siebie
- rozwijanie osobistych, dojrzałych relacji z uczestnikami
- wykazanie się własnym talentem lub wiedzą

(Brown and McIntyre, 1992)

2. Które z poniższych działań ułatwiają proces uczenia się?

- tworzenie poczucia przynależności
- sprawienie, aby przedmiot był ważny dla uczestnika
- zaangażowanie całej osoby w proces
- zachęcanie do poznania siebie
- rozwijanie tożsamości
- zachęcanie do zwiększenia poczucia własnej wartości
- włączenie uczuć i emocji
- minimalizowanie krytyki

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

- zachęcanie do kreatywności
- rozwijanie wiedzy na temat procesu uczenia się
- zachęcanie do własnej inicjatywy
- możliwość wyboru
- zachęcanie do samooceny

(Williams, M 2006; 38)

3. Jak ważne, Twoim zdaniem, są następujące procesy w praktyce dydaktycznej? Oceń je od 1 (nieważne) do 5 (bardzo ważne).

- wyjaśnienie, jakie znaczenie będzie miało doświadczenie związane z uczeniem się
1 2 3 4 5
- rozwijanie umiejętności wyznaczania realistycznych celów i planowania ich osiągnięcia
1 2 3 4 5
- zachęcanie do wewnętrznej potrzeby reagowania na wyzwania i poszukiwania nowych wyzwań w życiu
1 2 3 4 5
- rozwijanie wiary w pozytywne wyniki
1 2 3 4 5
- zachęcanie do współpracy
1 2 3 4 5
- uznanie własnej indywidualności i wyjątkowości uczestników
1 2 3 4 5
- rozwijanie poczucia przynależności do społeczności i kultury
1 2 3 4 5

Rezultat pracy intelektualnej 7
Szkolenie dla trenerów
Szkolenie w sali zajęciowej
Instrukcja dla trenerów instytucjonalnych

ARKUSZ ROBOCZY ATC_4

Ankieta 4

Zagadnienia związane z zarządzaniem kursem

Odpowiedz na poniższe pytania

1) Czy badałeś/badałaś powody, dla których przedsiębiorcy biorą udział w szkoleniu CSR i SD, oraz ich oczekiwania?

2) Czy wzięłeś/wzięłaś pod uwagę ich potrzeby w zakresie następujących aspektów...?

a)... dzień tygodnia

b)... pora dnia

c)... liczba osób w grupie

d)... pomoce dydaktyczne / wsparcie techniczne

e) ... dotarcie na miejsce szkolenia w sali zajęciowej

e)... świadomość uczestników i podejście do kwestii CSR i SD

3) Czy opracowałeś/opracowałaś spójny plan motywacyjny?

4) Jakie są Twoje pomysły na wsparcie procesu uczenia się w zakresie motywacji?