



YOUTH Academy capacity building toolkit (print&cut, mind maps)



**Co-funded by
the European Union**

Co-funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

SPIS TREŚCI

<u>WSTĘP</u>	3	<u>CZTERY STYLE PRZYWÓDZTWA (BLANCHARD)</u>	44
<u>PROJEKT SOEN4</u>	10	<u>KOMUNIKACJA</u>	52
<u>JAK KORZYSTAĆ Z ZESTAWU NARZĘDZI?</u>	13	<u>ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW</u>	56
<u>.....PRZYWÓDCA</u>	14	<u>CZYM JEST PROJEKT?</u>	60
<u>DIAGNOZA SZKOLENIOWA</u>	17	<u>PRZYWÓDZTWO SPOŁECZNOŚCI</u>	63
<u>MAPA ŚWIATA PRZYWÓDZTWA: WARTOŚCI LIDERA</u>	19	<u>HACKATHON WYDARZENIA Z ZEROWYM BUDŻETEM</u>	65
<u>WARTOŚCI PRZYWÓDCZE</u>	20	<u>5 PYTAŃ W + JAK</u>	67
<u>UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE</u>	22	<u>WYKRES GANTTA</u>	70
<u>W DIALOGU Z ARCYDZIEŁEM</u>	26	<u>ROLE I TALENTY W ZESPOLE</u>	76
<u>LIDER, KTÓRY MNIE ZAINSPIROWAŁ</u>	38	<u>INFORMACJA ZWROTNA</u>	81
<u>MISSION POSSIBLE</u>	40	<u>PLAN OSOBISTEGO PRZYWÓDZTWA</u>	84

WSTĘP

Cel publikacji / Czym jest YOUth Academy capacity building toolkit?

YOUth Academy capacity building toolkit (print & cut, mind maps) to ustrukturyzowany materiał edukacyjny opracowany w ramach międzynarodowego projektu współpracy, którego celem jest wzmocnienie potencjału młodych ludzi, edukatorów i innych kluczowych interesariuszy w obszarach przywództwa młodzieży, aktywnego obywatelstwa i uczestnictwa demokratycznego.

Wszystkie działania zawarte w zestawie narzędzi zostały celowo zaprojektowane tak, aby promować równy dostęp, aktywne uczestnictwo i wartościowe zaangażowanie różnorodnych uczestników. Metodologie wspierają uwzględnianie różnych perspektyw, środowisk i potrzeb edukacyjnych, jednocześnie tworząc bezpieczne, pełne szacunku i partycypacyjne środowisko uczenia się.

Zestaw narzędzi koncentruje się również na wzmacnianiu pozycji uczniów, nauczycieli i pracowników młodzieżowych poprzez wzmocnienie ich zaangażowania w partycypacyjne procesy decyzyjne związane ze szkołą i życiem społecznym. Poprzez wspólne uczenie się i współodpowiedzialność, uczestnicy rozwijają poczucie odpowiedzialności za zasoby edukacyjne i społeczne, wzmacniając swoją pewność siebie, inicjatywę i zdolność do wpływania na otoczenie.

Kolejnym kluczowym celem zestawu narzędzi jest wspieranie zaangażowania obywatelskiego i zwiększenie zaangażowania młodych ludzi w życie demokratyczne. Działania opracowane w ramach projektu pogłębiają zrozumienie przez uczestników procesów obywatelskich, współrządzenia i odpowiedzialności społecznej. Młodzież jest zachęcana do aktywnego obywatelstwa, konstruktywnego dialogu i współpracy z decydentami, przyczyniając się do tworzenia bardziej inkluzywnych i demokratycznych społeczności szkolnych.

Podejście edukacyjne leżące u podstaw tego zestawu narzędzi opiera się na **uczeniu się przez działanie** oraz na zasadach edukacji pozaformalnej. Uczestnicy rozwijają kluczowe kompetencje, takie jak przywództwo, praca zespołowa, komunikacja, rozwiązywanie problemów, myślenie krytyczne i podejmowanie inicjatyw, poprzez interaktywne metody, takie jak symulacje, odgrywanie ról, praca w grupach, planowanie projektów społecznościowych i uczenie się oparte na wydarzeniach. Ponadto zestaw narzędzi integruje silny wymiar międzykulturowy, promując świadomość kulturową, wzajemne zrozumienie i szacunek poprzez wymianę doświadczeń.

Grupa docelowa / Do kogo skierowany jest *YOUth Academy capacity building toolkit*?

YOUth Academy capacity building toolkit jest przeznaczony przede wszystkim dla **nauczycieli, pracowników młodzieżowych, trenerów i edukatorów** pracujących z młodzieżą w formalnych, pozaformalnych i nieformalnych kontekstach edukacyjnych. Stanowi praktyczny przewodnik po projektowaniu i prowadzeniu warsztatów i szkoleń partycypacyjnych, które wspierają rozwój przywództwa, zaangażowanie obywatelskie i budowanie potencjału wśród młodzieży. Korzystając z tego zestawu, edukatorzy i pracownicy młodzieżowi mogą skutecznie wspierać młodych ludzi w budowaniu pewności siebie, rozpoznawaniu swoich kompetencji i aktywnym uczestnictwie w życiu szkoły i społeczności.

Jednocześnie zestaw narzędzi jest **skierowany bezpośrednio do młodych ludzi** i może być przez nich wykorzystywany **samodzielnie jako narzędzie do samodzielnej nauki**. Został zaprojektowany tak, aby umożliwić młodym uczestnikom przechodzenie przez proces rozwoju przywództwa krok po kroku, we własnym tempie, z wykorzystaniem zadań refleksyjnych, ćwiczeń praktycznych i narzędzi samooceny.

Zestaw narzędzi wspiera młodych ludzi w **identyfikowaniu, ocenie i nazywaniu swoich kompetencji**, pomagając im lepiej zrozumieć swoje mocne strony, obszary rozwoju i wyniki uczenia się. Poprzez ukierunkowaną refleksję i samoocenę, młodzi ludzie są zachęceni do wzięcia odpowiedzialności za swój rozwój osobisty i przywódczy, wzmocnienia pewności siebie oraz zwiększenia świadomości swojej roli w procesach grupowych i życiu społecznym.

Łącząc strukturalne wskazówki z przestrzenią do indywidualnej refleksji, zestaw narzędzi umożliwia młodym ludziom aktywne kształtowanie swojego procesu edukacyjnego, przygotowywanie się do zajęć prowadzonych przez rówieśników i przenoszenie nabytych kompetencji w praktyce w szkole i lokalnej społeczności.

Wytyczne dotyczące ochrony i bezpieczeństwa uczestników dla nauczycieli, pracowników młodzieżowych, trenerów i edukatorów

Stworzenie bezpiecznego, inkluzywnego i pełnego szacunku środowiska edukacyjnego jest fundamentalną zasadą Akademii YOUth. Nauczyciele, pracownicy młodzieżowi, trenerzy, edukatorzy i mentorzy zaangażowani w realizację zajęć są odpowiedzialni za zapewnienie dobrostanu, godności i aktywnego uczestnictwa wszystkich uczestników w całym procesie edukacyjnym.

Podejście projektu do ochrony praw człowieka opiera się na fundamentalnej zasadzie godności człowieka. Każda osoba ma wartość po prostu dlatego, że jest człowiekiem, a zatem zasługuje na szacunek, równe traktowanie i możliwość pełnego uczestnictwa w procesie uczenia się. Zgodnie z zasadami zawartymi w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, wszyscy uczestnicy powinni być traktowani z godnością, empatią, uczciwością i szacunkiem, niezależnie od ich pochodzenia, tożsamości, zdolności, przekonań czy doświadczeń.

Zasady bezpiecznej przestrzeni

Wszystkie działania powinny być prowadzone zgodnie z następującymi zasadami bezpiecznej przestrzeni:

- Szacunek i integracja – każdy uczestnik ma prawo do wyrażania siebie bez obawy przed dyskryminacją, wykluczeniem lub oceną.
- Godność i równość człowieka – każdy uczestnik ma wrodzoną wartość i powinien czuć się dostrzegany, słuchany i szanowany w grupie.
- Udział dobrowolny – uczestników nigdy nie należy zmuszać do dzielenia się osobistymi doświadczeniami lub uczestniczenia w zajęciach, które sprawiają im dyskomfort.
- Poufność – osobiste historie, refleksje i emocje dzielone podczas zajęć powinny pozostać w obrębie grupy, chyba że zostanie wyrażona na to wyraźna zgoda.
- Komunikacja bez przemocy – nauczyciele powinni promować konstruktywny dialog, aktywne słuchanie, empatię i pełną szacunku informację zwrotną.
- Równy udział – nauczyciele powinni zadbać o zrównoważone zaangażowanie i stworzyć przestrzeń dla mniej zainteresowanych uczestników oraz różnorodnych perspektyw.

Na początku szkolenia edukatorzy są zachęceni do wspólnego tworzenia z uczestnikami porozumień grupowych, aby budować zaufanie i współodpowiedzialność w grupie.

Poruszane tematy wrażliwe

Niektóre działania związane z przywództwem, tożsamością, pewnością siebie, wykluczeniem lub wyzwaniem społecznymi mogą prowadzić uczestników do dyskusji na temat osobistych lub wrażliwych doświadczeń. Nauczyciele, pracownicy młodzieżowi, trenerzy i edukatorzy powinni:

- stworzyć atmosferę opartą na zaufaniu, empatii i aktywnym słuchaniu;
- unikać wywierania presji na uczestników w celu ujawnienia danych osobowych;
- monitorować dynamikę grupy i reakcje emocjonalne podczas zajęć;
- zezwolić uczestnikom na opuszczenie aktywności, jeśli zajdzie taka potrzeba;
- zapewnić przestrzeń do refleksji i omówienia po sesjach wymagających dużego wysiłku emocjonalnego;
- przekieruj dyskusję, jeśli komentarze staną się dyskryminujące, obraźliwe lub szkodliwe;
- jeśli dobro uczestnika może być zagrożone, należy zwrócić się o pomoc do mentorów, personelu szkoły lub odpowiednich specjalistów.

Nauczyciele, pracownicy młodzieżowi, trenerzy i edukatorzy nie powinni pełnić roli terapeutów ani doradców, powinni jednak reagować odpowiedzialnie i z wrażliwością na potrzeby uczestników.

Ochrona danych i RODO – zdjęcia i materiały medialne

Podczas działań projektowych możliwe jest gromadzenie zdjęć, filmów i innych materiałów medialnych w celach edukacyjnych, upowszechniających i sprawozdawczych. Wszyscy nauczyciele, pracownicy młodzieżowi, trenerzy, edukatorzy i organizatorzy powinni zadbać o to, aby:

- uczestnicy oraz, w razie potrzeby, ich rodzice lub opiekunowie prawni wyrażają świadomą zgodę przed wykonaniem zdjęć lub nagraniem filmu i jego udostępnieniem;
- uczestnicy są informowani o sposobie wykorzystania materiałów medialnych;
- żadne dane osobowe lub poufne nie zostaną opublikowane bez pozwolenia;
- uczestnicy mają prawo w każdej chwili odmówić fotografowania lub nagrywania;
- wszystkie zebrane dane są bezpiecznie przechowywane i wykorzystywane wyłącznie do celów związanych z projektem.

Należy zachować szczególną ostrożność publikując materiały w Internecie lub na platformach mediów społecznościowych.

YOUth Academy promuje środowisko edukacyjne oparte na szacunku, godności, integracji, uczestnictwie i dobrym samopoczuciu, gwarantując wszystkim uczestnikom możliwość uczenia się, wyrażania siebie i rozwijania swoich kompetencji w bezpiecznej i wspierającej atmosferze.

Kluczowe kompetencje i efekty uczenia się

YOUth Academy Toolkit wspiera rozwój kluczowych kompetencji w procesie uczenia się przez całe życie poprzez metody uczenia się pozaformalnego i doświadczalnego. Zajęcia realizowane w fazie online i offline przyczyniają się do rozwoju osobistego, społecznego, obywatelskiego i przywódczego uczestników, a jednocześnie wspierają proces refleksji i samooceny zgodnie z metodologią Youthpass.

Aktywność / Metoda	Rozwinięte kompetencje kluczowe	Rezultaty uczenia się
Zajęcia budujące zespół i przełamujące lody	Kompetencje osobiste, społeczne i uczenia się	Uczestnicy poprawili umiejętność współpracy, budowania zaufania i komunikacji w grupie.
Zadania manifestu przywództwa i refleksji nad przywództwem	Kompetencje osobiste, społeczne i uczenia się	Uczestnicy zwiększyli samoświadomość i zidentyfikowali własne style przywództwa, mocne strony i obszary wymagające rozwoju.
Mission Possible – symulacja przywództwa w kryzysie	Kompetencje obywatelskie / Kompetencje przedsiębiorczości	Uczestnicy rozwinęli umiejętność rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji, pracy zespołowej i odpowiedzialności pod presją.

Aktywność / Metoda	Rozwinięte kompetencje kluczowe	Rezultaty uczenia się
Symulacja socjokracji i ćwiczenia z zakresu inkluzyjnego podejmowania decyzji	Kompetencje obywatelskie	Uczestnicy poznali metody partycypacyjnego podejmowania decyzji i zrozumieli znaczenie włączania i współodpowiedzialności.
Hackathon wydarzenia z zerowym budżetem	Kompetencje przedsiębiorcze	Uczestnicy rozwinęli kreatywność, inicjatywę, planowanie projektów i umiejętności zarządzania zasobami.
Planowanie projektów społecznościowych	Kompetencje obywatelskie / Kompetencje przedsiębiorczości	Uczestnicy wzmocnili swoją umiejętność identyfikowania potrzeb społeczności i przekształcania pomysłów w konkretne działania.
Wieczory międzykulturowe i międzynarodowa praca zespołowa	Świadomość kulturowa i kompetencja ekspresji	Uczestnicy zwiększyli zrozumienie międzykulturowe, otwartość i szacunek dla różnorodności.
Codzienne grupy refleksyjne i działania samooceny	Kompetencje osobiste, społeczne i uczenia się	Uczestnicy poprawili swoją zdolność do refleksji nad procesem uczenia się i rozpoznawania nowo nabytych kompetencji.

Aktywność / Metoda	Rozwinięte kompetencje kluczowe	Rezultaty uczenia się
Metoda zbierania kompetencji „Jana z plecakiem”	Kompetencja uczenia się	Uczestnicy ćwiczyli identyfikowanie, nazywanie i dokumentowanie swoich wyników nauczania i rozwoju osobistego.
Samooocena w Skali Przywództwa	Kompetencje osobiste, społeczne i uczenia się	Uczestnicy rozwinęli umiejętność samooceny i zwiększyli świadomość procesu rozwoju przywództwa.
Szkolenia dla trenerów i symulacje prowadzone przez rówieśników	Kompetencje w zakresie umiejętności czytania i pisania / Kompetencje osobiste i społeczne	Uczestnicy udoskonaliли swoje kompetencje w zakresie wystąpień publicznych, moderowania, przekazywania informacji zwrotnych i uczenia się od rówieśników.
Proces refleksji Youthpass	Kompetencja uczenia się	Uczestnicy nauczyli się, jak oceniać i komunikować swoje kompetencje i osiągnięcia w nauce.

Metodologia stosowana w ramach YOUth Academy promuje aktywne uczestnictwo, refleksję, uczenie się od rówieśników i edukację opartą na doświadczeniu. Połączenie zajęć praktycznych, wymiany międzykulturowej, pracy zespołowej i samooceny pozwoliło uczestnikom wzmocnić pewność siebie, potencjał przywódczy i aktywne zaangażowanie w życie swoich szkół i lokalnych społeczności.

Strona internetowa i logo projektu:

www.soen.sk



O projekcie:

PlaNET Social Enterprise 4.0 (SOEN4) to projekt wspierający młodzież, koncentrujący się na przywództwie, przedsiębiorczości, zaangażowaniu obywatelskim i budżecie partycypacyjnym. Jest on realizowany we współpracy organizacji z pięciu krajów, które współpracują z młodzieżą na Bałkanach Zachodnich, łącząc edukację pozaformalną, mentoring i praktyczne działania społeczne, aby wspierać aktywizm młodzieży i generować trwały wpływ lokalny, zwłaszcza wśród młodzieży z mniejszymi szansami.

Poprzez szkolenia online i offline, uczenie się od rówieśników oraz praktyczne inicjatywy, projekt pomaga młodym ludziom stać się bardziej pewnymi siebie, aktywnymi i lepiej przygotowanymi do rynku pracy i życia obywatelskiego. Promuje kluczowe kompetencje, takie jak praca zespołowa, komunikacja i inicjatywa, jednocześnie wspierając współpracę międzynarodową i długoterminowe pozytywne zmiany w lokalnych społecznościach.

Partnerzy projektu:



SOEN W LICZBACH

ponad 5000 studentów

uczestniczyli w działaniach SOEN na różnych etapach projektu

Ponad 2000 godzin mentoringu

zostały przekazane młodym ludziom zaangażowanym w projekty i działania SOEN

Ponad 120 warsztatów

odbyły się spotkania poświęcone takim tematom jak budżetowanie partycypacyjne, wpływ społeczny, przedsiębiorczość społeczna i zaangażowanie społeczności

Ponad 50 partnerów

w tym organizacje pozarządowe, szkoły, samorządy i przedsiębiorstwa, które wszystkie przyczyniają się do jego sukcesu

ponad 40 szkół

z różnych regionów Słowacji, Polski, Portugalii, Rumunii, Słowenii i Chorwacji, skupiających się na budżecie partycypacyjnym i projektach społecznościowych

10+ wydarzeń międzynarodowych

takie jak konferencje, seminaria i możliwości nawiązywania kontaktów, mające na celu wspieranie współpracy transgranicznej

Ponad 30 mikroprojektów

skupiony na poprawie społeczności, przedsiębiorczości, ochronie środowiska i innych ważnych obszarach

Ponad 30 warsztatów prowadzonych przez studentów

dając im możliwość dzielenia się wiedzą i umiejętnościami w obrębie swoich społeczności

7 krajów UE

gdzie w szkołach i społecznościach wdrażane są innowacyjne metody

3 kraje spoza UE

Albania, Kosowo i Czarnogóra

Zespół projektu SOEN1 ze
Słowacji, Węgier, Słowenii i
Rumunii



Zespół projektu SOEN2 ze
Słowacji, Polski, Słowenii i
Portugalii



Zespół projektu SOEN3 ze
Słowacji, Polski, Chorwacji i
Słowenii



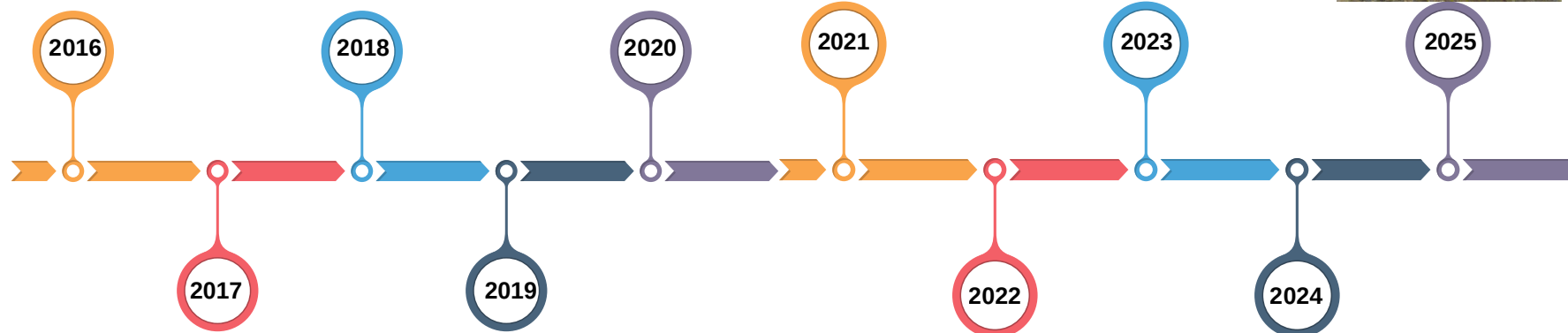
Studenci SOEN3 z
krajów partnerskich
zaprezentowali swoje
małe projekty



Duża konferencja SOEN3
zorganizowana przez
studentów dla 100 innych
studentów na Słowacji



Zespół projektu SOEN4 ze
Słowacji, Polski, Albanii,
Kosowa i Czarnogóry



Warsztaty motywacyjne
SOEN1 dla 150
uczniów na Słowacji



NAGRODA ZA NAJLEPSZY
PROJEKT
MIĘDZYSEKTOROWY od
słowackiego Ministerstwa
Edukacji



SŁOWENIA: jedno z czterech
międzynarodowych szkoleń
SOEN dla studentów
(pozostałe odbyły się w
Polsce, Słowacji i Portugalii)



Projekt studencki SOEN
„Inkluzywny skatepark”
otrzymał dofinansowanie w
wysokości 10 000 EUR od
gminy Bańska Bystrzyca

JAK KORZYSTAĆ Z ZESTAWU NARZĘDZI?

Witamy w YOuth Academy Capacity Building Toolkit!!

Skorzystaj ze **ścieżki czerwonej**, jeśli jesteś nauczycielem/pracownikiem młodzieżowym, lub ze **ścieżki niebieskiej**, jeśli zgłębiasz tę wiedzę samodzielnie jako młody uczeń.

W środku znajdziesz teorię, ćwiczenia i zadania do przemyślenia, które pomogą Ci rozwinąć umiejętności przywódcze, komunikacyjne i pracy zespołowej.

Zestaw narzędzi jest elastyczny — wydrukuj tylko te strony, których potrzebujesz, i wykorzystaj je w sposób, który najlepiej odpowiada Tobie lub Twojej grupie.

To Twoja przestrzeń do odkrywania, ćwiczenia i rozwoju jako lider!

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

Jeśli należysz do tej grupy, podążaj tą ścieżką.

- W tym zestawie narzędzi wszystkie instrukcje przeznaczone dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych umieszczono w czerwonych ramkach.
- W sekcjach tych znajdziesz wskazówki dotyczące prowadzenia zajęć, ułatwiania dyskusji i wspierania uczniów w całym procesie uczenia się.
- Znajdziesz tu instrukcje krok po kroku, wskazówki dotyczące obserwacji i pytań do refleksji, które pomogą Ci skutecznie kierować uczestnikami.
- Możesz swobodnie dostosować zajęcia do potrzeb i wielkości swojej grupy. Twoją rolą jest stworzenie bezpiecznego, angażującego i wspierającego środowiska, w którym uczniowie będą mogli odkrywać i rozwijać swoje umiejętności przywódcze.

Instrukcje dla uczniów

Jeśli należysz do tej grupy, podążaj tą ścieżką.

- W tym zestawie narzędzi wszystkie instrukcje przeznaczone dla uczniów umieszczono w niebieskich polach.
- Te sekcje zawierają zadania, refleksje i ćwiczenia, które pomogą Ci rozwinąć umiejętności przywódcze, komunikacyjne i pracy zespołowej. Postępuj zgodnie z instrukcjami, ale pamiętaj – to Twoja droga do nauki.
- Bądź otwarty, szczery i aktywny. Weź odpowiedzialność za swój rozwój, próbuj nowych rzeczy i analizuj swoje doświadczenia. To Twoja przestrzeń do rozwoju jako lidera!

.....PRZYWÓDCA (TWOJE IMIĘ)

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Przedstaw uczniom tę aktywność, wyjaśniając, że „osobisty worek wiedzy” (następna strona) to miejsce, w którym mogą gromadzić umiejętności, kompetencje i wiedzę zdobywaną w trakcie procesu uczenia się.
- Zachęcaj ich do regularnego zastanawiania się nad tym, czego się nauczyli, podczas wykonywania zadań i zdobywania nowych informacji.
- Przypomnij uczniom, aby podkreślali, notowali i zapisywali każdą nową umiejętność lub kompetencję, jaką odkryją.
- Podkreśl, że mogą wrócić do tej sekcji w dowolnym momencie trwania zajęć, aby dodać nowe, zdobytą wiedzę i obserwować własne postępy.
- Wyjaśnij uczniom, że na arkuszu ćwiczeń (na następnej stronie) znajdą skalę, która będzie odzwierciedlać ich umiejętności przywódcze na początku ścieżki edukacyjnej.
- Poproś ich, aby spojrzeli na skalę od 1 do 10 i zaznaczyli, gdzie ich zdaniem są teraz. Zachęć ich do dokonania szczerzej samooceny.
- Poinformuj uczniów, że to dopiero punkt wyjścia. Po wykonaniu wszystkich zadań i ćwiczeń powinni wrócić do tej samej skali i ponownie ocenić swoje umiejętności przywódcze. Następnie poproś ich o porównanie obu wyników i refleksję nad postępami.

.....PRZYWÓDCA (TWOJE IMIĘ)

Instrukcje dla uczniów

- To jest „osobisty worek wiedzy” (następna strona), do którego będziesz wkładać nowe lub udoskonalone kompetencje, umiejętności i wiedzę, które zdobędziesz, realizując zadania i ucząc się nowych informacji.
- Pamiętaj, że możesz tu wrócić w każdej chwili i dodać nowe informacje, których się nauczyłeś!
- Naprawdę ważne jest, aby myśleć, podkreślać i zapisywać wszelkie nowe umiejętności i kompetencje, które zdobędziesz.
- Dzięki temu będziesz w stanie zauważyć postępy, jakie robisz.
- Na arkuszu (na następnej stronie) znajdziesz skalę. Pokazuje ona Twoje umiejętności przywódcze na początku tej drogi. Zaznacz na skali od 1 do 10, gdzie Twoim zdaniem jesteś teraz.
- Pamiętaj, aby wrócić do tej skali po wykonaniu wszystkich zadań i ponownie ocenić swoje umiejętności. Na jakim jesteś teraz miejscu na skali?

10	
9	
8	
7	
6	
5	
4	
3	
2	
1	

UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE



DIAGNOZA SZKOLENIA

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Rozdaj uczniom arkusze ćwiczeń (następna strona).
- Poproś uczniów, aby odpowiedzieli na cztery pytania zawarte w arkuszu.
- Zbierz ich odpowiedzi i dokładnie je przejrzyj. Podczas szkolenia staraj się jasno odpowiadać na ich oczekiwania. Jeśli coś jest niemożliwe lub nierealne do osiągnięcia podczas szkolenia, wyjaśnij to otwarcie. Pomoże to uniknąć rozczarowania pod koniec procesu nauki.

Instrukcje dla uczniów

- To ćwiczenie do samodzielnego treningu. Zastanów się, skąd zaczynasz, czego się boisz i jakie masz oczekiwania.
- Zapisanie tych myśli pomoże Ci pokierować swoją podróżą ku celom. Pozwoli Ci to również później wrócić i zastanowić się nad intencjami, które miałeś na początku.

DIAGNOZA SZKOLENIA

Moje zasoby Co wnoszę/dodaję do szkolenia?



Moje obawy Jakie obawy mam podczas szkolenia?

Moje oczekiwania podczas szkolenia

Moje oczekiwania po szkoleniu: co się wydarzy?



MAPA ŚWIATA PRZYWÓDZTWA: WARTOŚCI LIDERA

Wartość to coś, co uważasz za ważne i co kieruje twoim sposobem życia i traktowania innych ludzi.

Uczciwość – jeśli twoją wartością jest uczciwość, starasz się zawsze mówić prawdę.

WARTOŚCI PRZYWÓDCZE

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Poproś uczniów, aby przyjrzeni się liście wartości na następnej stronie i wybrali trzy, które są dla nich najważniejsze.
- Zachęcaj ich, aby się nie spieszyli i aby zastanawiali się nad prawdziwymi sytuacjami przywódczymi, których doświadczyli lub które zaobserwowali.
- Daj im kilka minut na zastanowienie się i zapisanie odpowiedzi.
- Po zakończeniu zajęć poproś kilkoro uczniów, aby podzielili się swoimi wyborami.
- Spróbuj wskazać 2-3 wartości, które najczęściej pojawiają się w grupie.
- Podkreśl te, które mogą być wspólnymi lub uniwersalnymi wartościami, które są ważne dla przywództwa i pracy zespołowej.
- Pomoże to uczniom dostrzec, co ich łączy, i rozpocząć krótką dyskusję na temat tego, dlaczego te wartości są ważne.

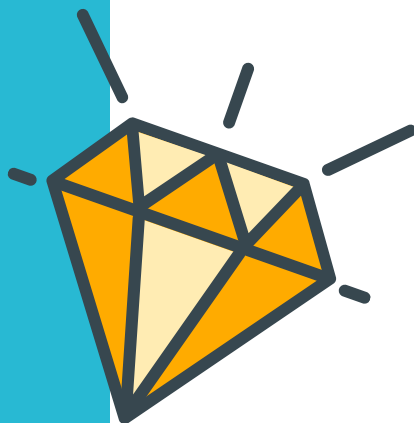
Instrukcje dla uczniów

- Na następnej stronie znajdziesz listę wartości i miejsce na wpisanie trzech wartości, które są dla Ciebie najważniejsze.
- Nie spiesz się. Pomyśl o sytuacjach przywódczych, których doświadczyłeś – gdy sam byłeś liderem lub gdy ktoś inny przewodził. Zastanów się, co było dla ciebie najważniejsze w tych momentach.

WARTOŚCI PRZYWÓDCZE

- Uczciwość
- Otwartość
- Odpowiedzialność
- Dotrzymywanie obietnic
- Szacunek
- Opiekuńczy
- Włączenie
- Różnorodność
- Praca zespołowa
- Obywatelstwo
- Środowisko
- Nauka
- Sprawiedliwość
- Wzmocnienie
- Etyka
- Ambicja
- Słuchający
- Efektywność
- Myślenie krytyczne
- Innowacja
- Życzliwość
- Przezroczystość
- Wizja
- Uczciwa gra
- Współpraca
- Kreatywność
- Optymizm
- Cierpliwość
- Niezawodność

To nie jest zamknięta lista wartości...



3 wartości lidera,
które są dla mnie
najważniejsze



UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE



Umiejętności to zdolności, które rozwijasz poprzez naukę i praktykę. Pomagają ci wykonywać zadania lub rozwiązywać problemy. Umiejętności zawsze można udoskonalić poprzez praktykę!

**Wartości, które
odzwierciedlają to,
kim jesteś w
środku**



**Umiejętności,
które potrafisz**

UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE

10 najważniejszych umiejętności przywódczych

Komunikacja

Bycie jasnym, uczciwym i łatwym do zrozumienia.
Dobry lider potrafi wyjaśniać idee, dawać informacje zwrotne i słuchać innych.

Podejmowanie decyzji

Przywódcy często muszą podejmować trudne decyzje.
Umiejętność ta polega na umiejętności podejmowania decyzji z przekonaniem – nawet jeśli odpowiedź nie jest oczywista.

Rozwiązywanie problemów

Zamiast panikować, gdy coś idzie nie tak, liderzy szukają rozwiązań i zachowują spokój.

Adaptowalność/elastyczność

Nie zawsze wszystko idzie zgodnie z planem. Liderzy muszą się dostosowywać i próbować nowych podejść.

Praca zespołowa i współpraca

Lider nie robi wszystkiego sam. Wie, jak jednoczyć ludzi i wykorzystywać ich mocne strony.

Motywacja i inspiracja

Liderzy podtrzymują energię swojego zespołu — kibicują mu, zachęcają go i nadają mu cel.

Empatia i inteligencja emocjonalna

Rozumieć uczucia innych i reagować z troską.
Liderzy, którzy „rozumieją” swój zespół, budują zaufanie i szacunek.

Delegacja

Wiedza o tym, kiedy pozwolić innym przejąć kontrolę nad zadaniami. Wspaniali liderzy ufają swojemu zespołowi zamiast próbować wszystko kontrolować.

Zarządzanie konfliktami

Gdy ludzie się kłócą lub nie zgadzają, przywódcy wkraczają, aby uspokoić sytuację i znaleźć sprawiedliwe rozwiązanie.

Wizja i wyznaczanie celów

Liderzy myślą perspektywicznie, stawiają jasne cele i pomagają wszystkim dostrzec „szerszy obraz”.

JAKIM LIDEREM CHCĘ BYĆ I DLACZEGO?

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Przedstaw uczniom listę 10 najważniejszych umiejętności przywódczych i wyjaśnij różnicę między umiejętnościami a wartościami (posłużysz się poprzednimi stronami jako punktem odniesienia). Podkreśl, że wartości to zasady, którymi kierujemy się w podejmowaniu decyzji i zachowaniu, podczas gdy umiejętności to zdolności, które rozwijamy i wykorzystujemy, przewodząc innym.
- Następnie poproś każdego ucznia o stworzenie własnego przewodnika po przywództwie na arkuszu ćwiczeń zatytułowanym „Jakim liderem chcę być i dlaczego?” (następna strona). Uczniowie powinni wykorzystać zarówno swoje umiejętności, jak i wartości, aby opisać, jakim liderem chcieliby się stać.
- Po zakończeniu zajęć zaproś kilku ochotników, aby podzielili się swoimi przemyśleniami z grupą i wyjaśnili swoje pomysły.

Instrukcje dla uczniów

- Spójrz na listę 10 najważniejszych umiejętności przywódczych i zastanów się nad różnicą między umiejętnościami a wartościami. Pamiętaj: wartości to zasady, którymi kierujesz się w swoich decyzjach i zachowaniu, podczas gdy umiejętności to zdolności, które możesz rozwijać i wykorzystywać, przewodząc innym (poprzednie strony).
- Na następnej stronie znajdziesz arkusz roboczy „Jakim liderem chcę być i dlaczego?”. Wykorzystaj wybrane umiejętności i wartości, aby stworzyć swój osobisty przewodnik po przywództwie.
- Poświęć chwilę na refleksję i zapisz swoje przemyślenia. Jeśli chcesz, możesz później podzielić się swoimi pomysłami ze znajomym.

JAKIM LIDEREM CHCĘ BYĆ I DLACZEGO?



W DIALOGU Z ARCYDZIEŁEM

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

1. Podziel uczniów na zespoły liczące od 8 do 15 osób. Upewnij się, że są co najmniej dwa zespoły.
 - Wybierz obraz z następnych stron (w zależności od liczby uczestników), który chcesz odtworzyć.
 2. Zadanie: Każda grupa odtworzy obrazek i zrobi zdjęcie swojej wersji.
 3. Zasady:
 - Każda grupa przygotowuje jedno zdjęcie.
 - Mają 30 minut na wykonanie zadania, obejmującego przygotowanie sceny i rekwizytów.
 - Zachęcaj uczniów, aby wczuli się w nastrój oryginalnego obrazu i starali się uchwycić jego charakter tak wiernie, jak to możliwe.
 4. Obserwacja:
 - Rozejrzyj się i obserwuj grupy.
 - Zwróć uwagę na to, kto kieruje pracą, czy przywództwo zmienia się w trakcie zadania oraz jak grupa reaguje na wyzwania lub nieporozumienia.
 5. Podsumowanie: Po zrobieniu zdjęć:
 - Porównaj odtworzone zdjęcia z oryginałami, zwracając uwagę na pasujące elementy i oceniając, jak dokładnie odtworzono obraz.
 - Dyskusja: Zapytaj członków grupy, jak wyglądała współpraca, jaki był punkt wyjścia, czy występowały konflikty i jak praca była podzielona pomiędzy członków.
- Ta aktywność pomaga uczniom rozwijać umiejętności pracy zespołowej, przywództwa, kreatywności i komunikacji, a także zastanowić się nad dynamiką grupy.

W DIALOGU Z ARCYDZIEŁEM

Instrukcje dla uczniów

Celem tego zadania jest rozwinięcie umiejętności przywódczych, komunikacyjnych i perswazji poprzez zachęcanie innych do współpracy.

1. Wybierz obraz z następujących stron (w zależności od liczby uczestników), który odtworzysz.
2. Twoim zadaniem jest zmotywować i przekonać kolegów z klasy lub przyjaciół, aby pomogli Ci odtworzyć obrazek i zrobić zdjęcie.
Pamiętaj: praktykujesz przywództwo — kierujesz grupą, a nie robisz wszystko sam.
3. Wyjaśnij wizję obrazu swoim kolegom i jeśli zajdzie taka potrzeba, przydziel każdemu uczestnikowi rolę lub zadanie.
4. Masz 30 minut na zaaranżowanie sceny, kreatywne wykorzystanie rekwizytów i zrobienie zdjęcia, które jak najwierniej odzwierciedla oryginalny obraz.

Podczas przewodzenia skup się na:

- Jasna komunikacja Twoich pomysłów
- Zachęcanie wszystkich do udziału
- Bycie elastycznym i rozwiązywanie małych problemów z grupą

Refleksja po wykonaniu zadania:

- Porównaj odtworzone zdjęcie z oryginałem. Jak dobrze uchwyciła je Twoja grupa?
- Porozmawiaj z kolegami z klasy/przyjaciółmi o tym procesie. Poproś o ich opinię:
 - Jak oceniasz moje przywództwo?
 - Czy czułeś się komfortowo korzystając z mojego wsparcia?
- Zastanów się, co poszło dobrze, a co możesz poprawić następnym razem.

Pierre-Auguste Renoir, Luncheon of the Boating Party (1880-1881), public domain / Wikimedia Commons



Anselmo Guinea, Group of People (1904), public domain / Wikimedia Commons



Karel Emmanuel Biset, Trictrac Players (1648–1710), public domain / Wikimedia Commons



Hendrik Gerritsz Pot, Merry Company in a Brothel (1600–1657), public domain / Wikimedia Commons



Franz von Defregger, Die Werbung (1900), public domain / Artvee



Alexandre Francia, Tarantella, Naples With Vesuvius in the Background, public domain / Artvee



Frederick George Cotman, *One of the Family* (1880), public domain / Wikimedia Commons



Peder Severin Krøyer, The Hirschsprung Family Portrait (1881), public domain / Wikimedia Commons



W DIALOGU Z ARCYDZIEŁEM

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Po wykonaniu grupowego zdjęcia poproś uczniów o dokonanie refleksji i samooceny.
- Powiedz uczniom, że to okazja do zastanowienia się nad własną rolą, umiejętnościami i zachowaniem podczas zajęć. Podkreśl wagę uczciwości i autorefleksji.
- Daj uczniom 10–15 minut na zapisanie odpowiedzi na arkuszu ćwiczeń (na następnej stronie).
- Opcjonalne dzielenie się: Poproś kilku ochotników, aby krótko podzielili się swoimi refleksjami z grupą. Zachęcaj do słuchania z szacunkiem i uczenia się na podstawie doświadczeń innych.
- Proces ten pomaga uczniom rozwinąć samoświadomość, wgląd w przywództwo i zrozumienie dynamiki pracy zespołowej.

Instrukcje dla uczniów

Teraz zastanowisz się nad własnymi wrażeniami z wykonania grupowego zdjęcia.

1. Pomyśl o swojej roli w grupie: czy przewodziłeś, wspierałeś lub pomagałeś w inny sposób?
2. Zastanów się, jak grupa współpracowała: Czy zadania były dzielone sprawiedliwie? Czy napotkaliście jakieś wyzwania lub konflikty? Jak sobie z nimi poradziliście?
3. Zastanów się, jakimi umiejętnościami i wartościami kierowałeś się podczas wykonywania zadania (na przykład: komunikacja, kreatywność, praca zespołowa, cierpliwość, przywództwo).
4. Zapisz swoje przemyślenia na następnej stronie arkusza, odpowiadając na pytania.

Nie spiesz się i bądź szczery. Ta refleksja pomoże Ci dostrzec swoje postępy i zidentyfikować obszary do dalszego rozwoju.

W DIALOGU Z ARCYDZIEŁEM

Kto przeprowadził temu ćwiczeniu?

Jakie umiejętności posiada ta osoba?/Jakie zdolności dostrzegasz?

Dlaczego za nim/nią poszedłeś/poszłaś? Co się stało?

Jakie umiejętności miałeś okazję wykorzystać i udoskonalić?

LIDER, KTÓRY MNIE ZAINSPIROWAŁ

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Podziel uczniów na małe grupy składające się z 3-4 osób.
- W każdej grupie każdy uczestnik powinien podzielić się prawdziwą historią przywództwa opartą na jego własnych doświadczeniach.
- Następnie grupa wybiera jedną historię, którą zaprezentuje całej klasie podczas sesji plenarnej.
- Wypełnijcie wspólnie formularz na następnej stronie.

Instrukcje dla uczniów

- Przypomnij sobie prawdziwe doświadczenie przywództwa, które sam przeżyłeś lub zaobserwowałeś. Opisz, co się wydarzyło, kto brał w tym udział, jakie umiejętności przywódcze lub wartości zaprezentowano oraz czego nauczyłeś się dzięki temu doświadczeniu. Następnie poproś znajomych lub rówieśników o podzielenie się własnymi historiami o przywództwie i wyjaśnienie, dlaczego te doświadczenia zrobiły na nich wrażenie. Spróbuj podać przykłady z życia osób z Twojej społeczności lub społeczeństwa.
- Najbardziej imponujący przykład należy zapisać (na następnej stronie).

LIDER, KTÓRY MNIE ZAINSPIROWAŁ

Kto? (np. członek rodziny, kolega ze szkoły, nauczyciel...)



Gdzie? (np. w szkole/mieście/podczas akcji ekologicznej)



Dlaczego ty/ludzie za nim/nią poszliście? Co on/ona zrobił/zrobiła lub powiedział/powiedziała, że mu/jej zaufałeś/zaufała i spodobał ci się ten pomysł?



MISSION POSSIBLE

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Przygotuj ulotkę „Mission Possible” (następna strona) i rozdaj ją uczniom.
- Podziel uczniów na 6-7-osobowe zespoły. Poproś ich, aby najpierw uważnie przeanalizowali sytuację, a następnie wspólnie opracowali plan ratunkowy. Daj im 40 minut na wykonanie zadania.
- Po 20 minutach zatrzymaj grupy i przedstaw zwrot akcji (dostępny w tym zestawie). Możesz wyświetlić go na ekranie lub przeczytać na głos. Wyjaśnij nową misję i przypomnij uczniom, że całkowity czas pozostaje taki sam – nie otrzymują czasu dodatkowego.
- Końcowym rezultatem każdej grupy jest nagranie wideo z jej oświadczenia na konferencji prasowej (maksymalnie 2 minuty).
- Po wykonaniu zadania poproś wszystkie grupy o przesłanie filmów i wspólne ich obejrzenie. Umożliw dyskusję, porównując różne rozwiązania i prosząc grupy o wyjaśnienie, dlaczego wybrały właśnie takie podejście.
- Na koniec poproś uczniów, aby zastanowili się nad swoją pracą zespołową i procesem współpracy oraz daj im do wypełnienia arkusz refleksji.

Instrukcje dla uczniów

- Przeczytaj uważnie scenariusz „Mission Possible” (następna strona). Twoim zadaniem jest stworzenie planu ratunkowego na tę sytuację.
- Nawet jeśli pracujesz indywidualnie, postaraj się znaleźć małą grupę osób (przyjaciół, kolegów z klasy lub rówieśników) i przyjąć rolę lidera. Twoim celem jest poprowadzenie ich przez zadanie i wspólna praca nad rozwiązaniem.
- Najpierw jasno wyjaśnij sytuację swojej grupie i zachęć ją do dzielenia się pomysłami. Następnie poprowadź dyskusję i pomóż grupie uzgodnić najlepszy możliwy plan ratunkowy. Masz 40 minut na wykonanie zadania.
- Po 20 minutach przeczytaj zwrot akcji i zaprezentuj go swojej grupie. Wyjaśnij nowe wyzwanie i kontynuujcie wspólną pracę. Pamiętaj – nie masz dodatkowego czasu.
- Na koniec Twoja grupa powinna nagrać wideo z oświadczeniem z konferencji prasowej (maksymalnie 2 minuty). Jako lider, upewnij się, że wszyscy rozumieją przesłanie i czują się zaangażowani w końcowy rezultat.
- To Twoja szansa na praktykowanie prawdziwego przywództwa poprzez podejmowanie inicjatywy i współpracę z innymi.
- Po wykonaniu zadania zastanów się nad swoim przywództwem (następna strona).

MISSION POSSIBLE

Stwórz zespół składający się z 6-7 młodych osób.

Twój zespół organizuje największą imprezę młodzieżową w roku. Dwa dni przed wydarzeniem pojawia się jeden problem:

Obiekt nagle staje się niedostępny z powodu podwójnej rezerwacji.

Planowanie działań – pomyśl o:

- Zasoby, którymi jeszcze dysponujesz:....
- Kluczowe priorytety (bezpieczeństwo, reputacja, uczestnictwo)
- Jak komunikować się z interesariuszami?



Jesteście zespołem organizacyjnym Youth Future Festival 2025 – największego wydarzenia młodzieżowego w regionie. Pracujecie nad tym projektem od miesiący.

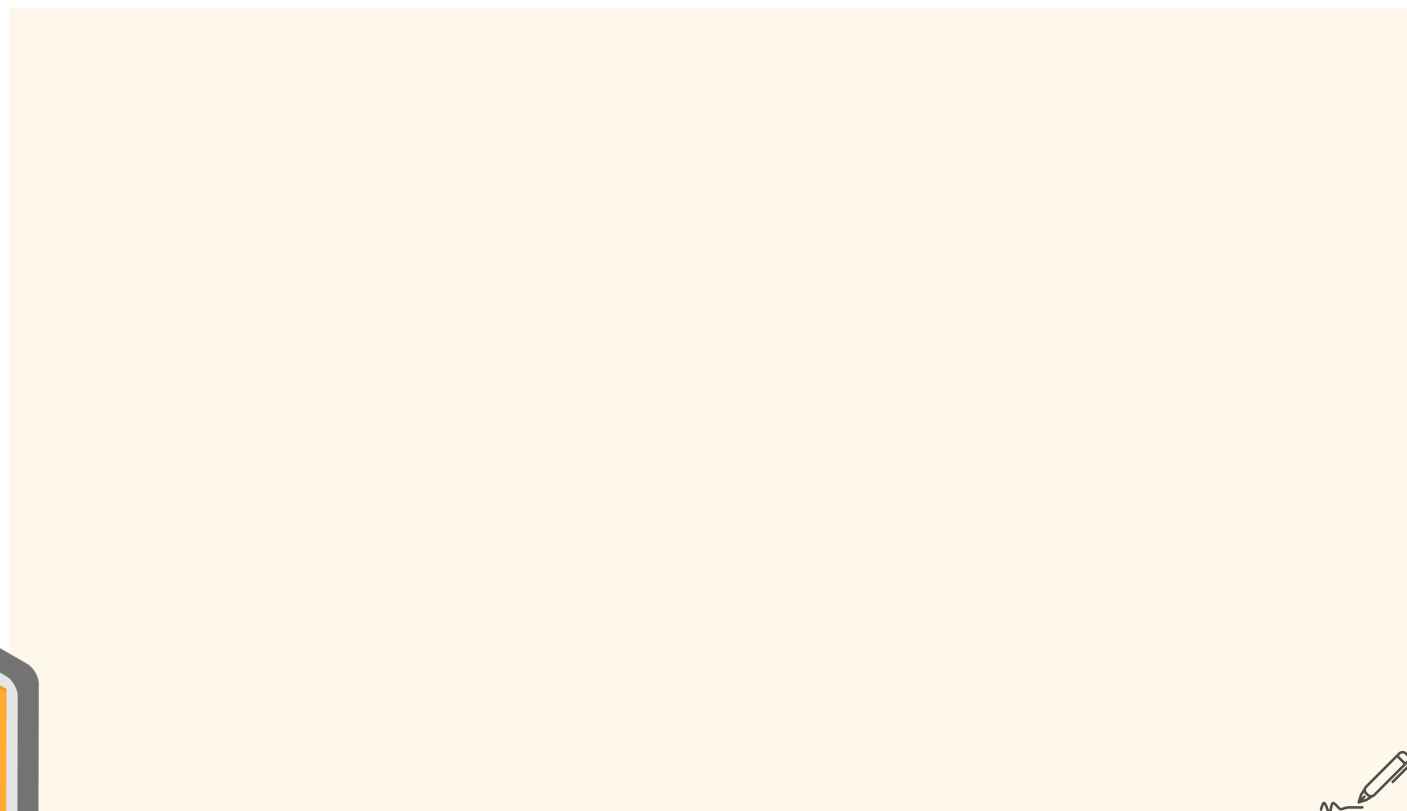
Zaplanowaliście: koncerty młodych artystów, warsztaty z ekologii i przedsiębiorczości, strefę inspirujących debat oraz wystawę prototypów stworzonych przez studentów. Wydarzenie objęło patronatem miasto, zaproszono media, a na ten dzień czeka ponad 1000 osób.

Twoje wydarzenie powinno być nie tylko świętem, ale także dowodem na to, że młodzi ludzie potrafią dokonywać wielkich rzeczy.

Nagle – zaledwie dwa dni przed festiwalem – pojawia się kryzys. Miejsce nagle staje się niedostępne z powodu podwójnej rezerwacji.

Musisz reagować szybko. Twoje zasoby są ograniczone, czas ucieka, a reputacja wydarzenia jest zagrożona.

Teraz spróbujcie wspólnie opracować plan ratunkowy.



MISSION POSSIBLE

Zwrot akcji – kryzys reputacji!

Podczas gdy Twój zespół ciężko pracuje, aby uratować festiwal, nagle pojawia się nowy problem:

W **mediach społecznościowych** zaczęły pojawiać się plotki, że „*Youth Future Festival 2025 pogrążył się w chaosie, ponieważ młodzi organizatorzy nie byli przygotowani do poprowadzenia tak dużego wydarzenia*”.

Post staje się wiralem i szkodzi reputacji festiwalu. Wiele osób zaczyna wątpić, czy wydarzenie w ogóle się odbędzie.

👉 Znasz prawdę: to był **błąd gminy** (podwójna rezerwacja lokalu). Ale tu pojawia się problem: **nie możesz tego mówić publicznie**. Musisz znaleźć inny sposób na ochronę swojej reputacji i utrzymanie zaufania ludzi.

Twoja nowa misja

- Jak odpowiedzieć publicznie, nie obwiniając przy tym gminy?
- Jaką pozytywną wiadomość możesz przekazać, aby obalić plotki?
- Jak sprawić, by artyści, partnerzy i uczestnicy mieli pewność, że festiwal się odbędzie?

DON'T FORGET

**NAGRAJ VIDEO Z KONFERENCJI PRASOWEJ, NIE DŁUŻSZE NIŻ
2 MINUTY.**

REFLEKSJA PO ĆWICZENIU

Kto przewodził temu ćwiczeniu?

Jakie umiejętności posiada ta osoba?/Jakie zdolności dostrzegasz?

Dlaczego za nim/nią poszedłeś/poszłaś? Co się stało?

Jakie umiejętności miałeś okazję wykorzystać i udoskonalić?

CZTERY STYLE PRZYWÓDZTWA (BLANCHARD)

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Wprowadzenie do tematu w formie teoretycznego wkładu Kena Blancharda w temat przywództwa sytuacyjnego.
- Kolejnych sześć stron można wykorzystać jako materiał do prezentacji. Zawierają one również historię o grupie młodych ludzi, ilustrującą różne style przywództwa – możesz ją przeczytać razem z uczniami lub przedstawić w bardziej angażujący, narracyjny (nawet „bajkowy”) sposób.
- Pomóż uczniom zrozumieć, że skuteczne przywództwo wymaga elastyczności i umiejętności dostosowywania zachowania do różnych sytuacji i potrzeb zespołu.
- Po zapoznaniu się z materiałem, poproś uczniów o refleksję nad własnymi doświadczeniami. Zachęć ich do zastanowienia się nad wcześniejszym ćwiczeniem (Mission Possible) lub inną sytuacją, w której pełnili rolę lidera, i rozważenia, czy stosowali różne style przywództwa.
- Na koniec poproś uczniów o wypełnienie arkusza refleksji, przypominając im o konieczności bycia szczerym.

Instrukcje dla uczniów

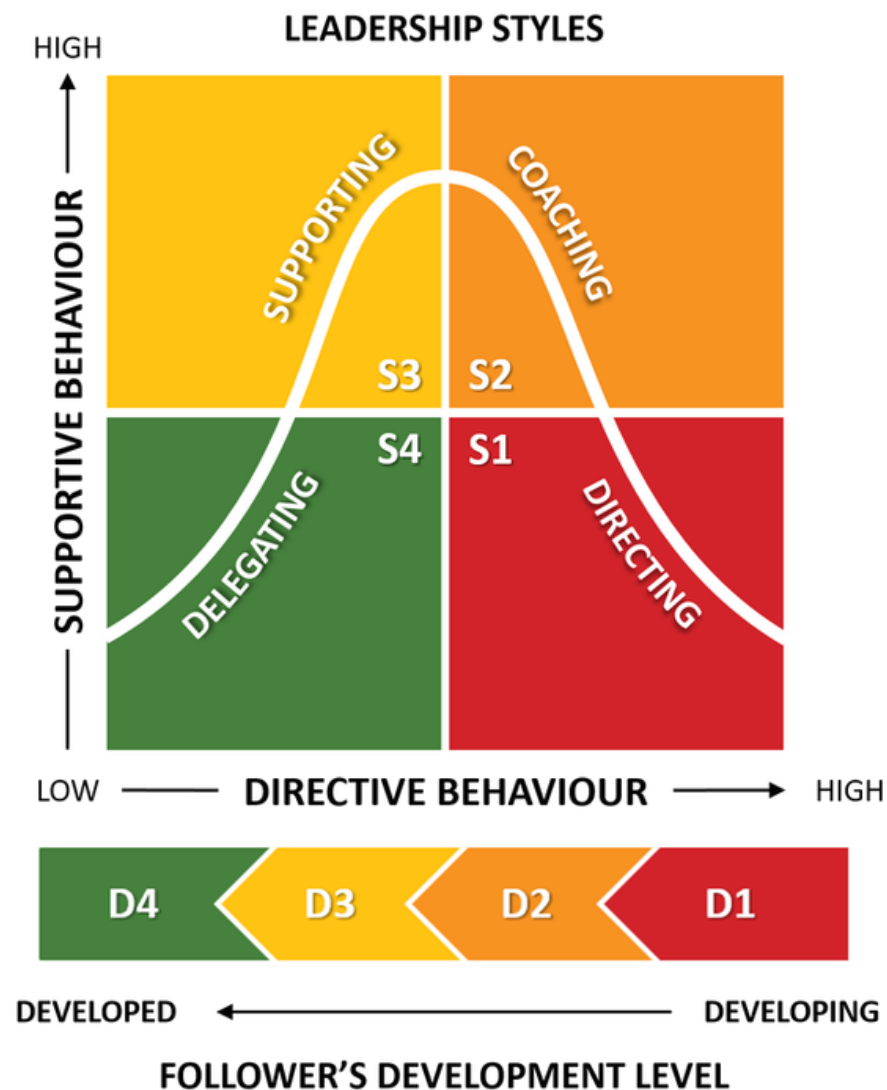
- Czas na dawkę wiedzy – teorię przywództwa sytuacyjnego Kena Blancharda.
- Na kolejnych stronach znajdziesz informacje na temat przywództwa, a także historię grupy młodych ludzi, która przeprowadzi Cię przez wszystkie style przywództwa sytuacyjnego.
- Pomoże Ci to zrozumieć, dlaczego elastyczność w przywództwie jest tak ważna i kiedy lider powinien dostosować swoje zachowanie do sytuacji.
- Zastanów się, czy podczas poprzedniej aktywności (Mission Possible) lub innej sytuacji, w której byłeś liderem, wypróbowałeś różne style przywództwa.
- Wypełnij arkusz refleksji i bądź szczery wobec siebie.

Przywództwo Kena Blancharda (Przywództwo sytuacyjne® II)

Blanchard uważał, że nie ma jednego idealnego stylu przywództwa.

Zamiast tego dobrzy liderzy dostosowują się na podstawie:

1. Zadanie (co należy zrobić) i
2. Poziom rozwoju ich zespołu (jak bardzo są wykwalifikowani i pewni siebie).



źródło: <https://www.business-to-you.com/hersey-blanchard-situational-leadership-model/>

CZTERY STYLE PRZYWÓDZTWA (BLANCHARD)

Directing (Telling)

- Przywódca wydaje jasne instrukcje i sprawuje ścisły nadzór.
- Najlepiej sprawdza się, gdy zespół jest nowy lub nie wie, co robić.
- Przykład: Trener uczy początkujących, jak dryblować piłką do koszykówki.

Supporting (Participating)

- Lider dzieli się decyzjami i koncentruje się na budowaniu zaufania.
- Działa, gdy zespół ma umiejętności, ale potrzebuje zachęty.
- Przykład: Prezes klubu pozwala członkom zaplanować wydarzenie, jednocześnie ich dopingując.

Coaching (Selling)

- Lider nadal udziela wskazówek, ale także wyjaśnia, dlaczego sprawy mają znaczenie, zachęcając do dzielenia się swoimi pomysłami.
- Najlepsze dla osób, które mają pewne umiejętności, ale wciąż brakuje im pewności siebie.
- Przykład: Nauczyciel motywuje uczniów, którzy znają podstawy, ale czują się zniechęceni.

Delegating

- Lider powierza zespołowi odpowiedzialność i ufa, że zespół wykona zadanie.
- Najlepiej, gdy zespół jest wykwalifikowany i zmotywowany.
- Przykład: Lider grupy młodzieżowej pozwala doświadczonym członkom samodzielnie przeprowadzić zbiórkę funduszy.



Wielki pomysł Blancharda
Silny lider dopasowuje swój styl do potrzeb zespołu.
 Nowy/niedoświadczony zespół → więcej wskazówek.
 Zespół doświadczonych i pewnych siebie osób → większa swoboda.
 Wszystko kręci się wokół elastyczności i wsparcia.



PRZYGODA W PROJEKCIE GRUPOWYM (STYLE PRZYWÓDZTWA BLANCHARDA)

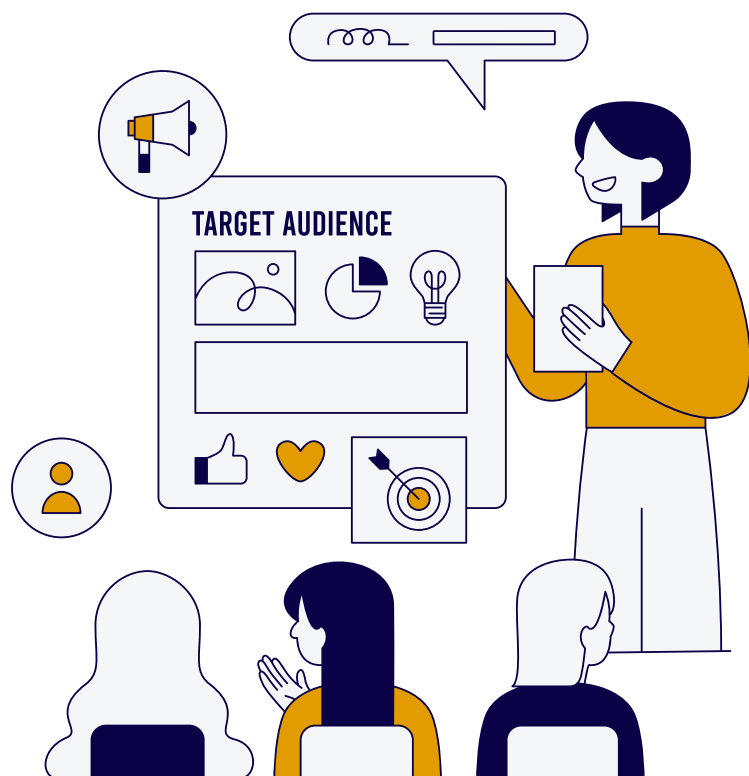
Grupa pięciu przyjaciół – Maya, Jamal, Zoe, Leo i Aria – połączyła siły, aby wspólnie zrealizować duży projekt szkolny: stworzyć prezentację na temat rozwiązań w zakresie zmian klimatycznych. Maya została wybrana na liderkę. Na początku nie była pewna, jak przewodzić, ale przypomniała sobie coś, czego nauczyła się na zajęciach: liderzy nie zawsze postępują tak samo – zmieniają swój styl w zależności od zespołu i sytuacji.

1. Directing Style (Telling)

Pierwszego dnia nikt tak naprawdę nie wiedział, co robić. Leo ciągle przewijał telefon, Zoe mówiła: „Nie mam pojęcia, od czego zacząć”, a Jamal rzucał żartami. Maya wiedziała, że musi być jasna i stanowcza. Powiedziała: „Dobra, słuchajcie. Jamal, ty badasz odnawialne źródła energii. Zoe, zajmujesz się rozwiązaniami dotyczącymi recyklingu. Leo, zbierasz zdjęcia i filmy. Aria, ty napiszesz wstęp. Ja wszystko zbiorę do kupy. Zaczynamy”. Dawała instrukcje krok po kroku i ściśle nadzorowała. To był jedyny sposób, żeby zacząć działać.



PRZYGODA W PROJEKCIE GRUPOWYM (STYLE PRZYWÓDZTWA BLANCHARDA)



2. Coaching Style (Selling)

Kilka dni później Zoe przyznała, „Naprawdę nie chcę pracować nad recyklingiem... to nudne”. Leo powiedział, „Tak, po co nam w ogóle zdjęcia? Nikogo nie obchodzą slajdy”. Zespół nie był zmotywowany. Maya nie mogła im po prostu rozkazywać — musiała ich prowadzić i inspirować. Powiedziała: „Słuchajcie, nasza prezentacja się wyróżni, jeśli Zoe pokaże, jak recykling oszczędza energię, a wizualizacje Leo sprawią, że będzie się wyróżniać. Wyobraźcie sobie minę nauczyciela, gdy pokażemy potężne obrazy plastikowych odpadów zamieniających się w dzieła sztuki! Ten projekt może naprawdę zainspirować ludzi”. Jej energia zmotywowała grupę i wkrótce wrócili na właściwe tory.

PRZYGODA W PROJEKCIE GRUPOWYM (STYLE PRZEWÓDZTWA BLANCHARDA)

3. Supporting Style (Participating)

W połowie pracy grupa zakończyła swoje badania. Teraz nadszedł czas, aby zdecydować, jak je zaprezentować. Zamiast mówić im, co mają robić, Maya odchyliła się do tyłu i powiedziała: „Dobra, co o tym myślicie? Może zrobimy pokaz slajdów, krótki filmik, a może nawet skecz?”. Razem burzyły mózgi. Jamal wpadł na pomysł połączenia slajdów z krótkim klipem wideo. Zoe zasugerowała dodanie quizu dla klasy. Wszyscy poczuli się zaangażowani, a projekt stał się dzięki temu bardziej kreatywny.



PRZYGODA W PROJEKCIE GRUPOWYM (STYLE PRZYWÓDZTWA BLANCHARDA)



4. Delegating Style

W ostatnim tygodniu wszyscy byli pewni siebie i znali swoje role. Jamal montował wideo, Zoe dopracowywała swoją część, Leo dopracowywał efekty wizualne, a Aria ćwiczyła przemowę.

Maya nie musiała już wydawać poleceń. Powiedziała tylko: „Wszyscy wiecie, co robić. Spotkajmy się jutro, żeby to wszystko zorganizować”. Zespół pracował niezależnie i wszystko poszło gładko.

Rezultat

W dniu prezentacji grupa dała czadu! Połączenie slajdów, filmów i interaktywnych pytań zrobiło wrażenie na całej klasie. Nauczyciel powiedział: „To jeden z najlepszych projektów, jakie widziałem – świetna praca zespołowa!”. Maya uśmiechnęła się, uświadamiając sobie, że nie tylko prowadziła grupę, ale także dostosowywała swój styl (kierowanie, coaching, wspieranie i delegowanie) do potrzeb zespołu.

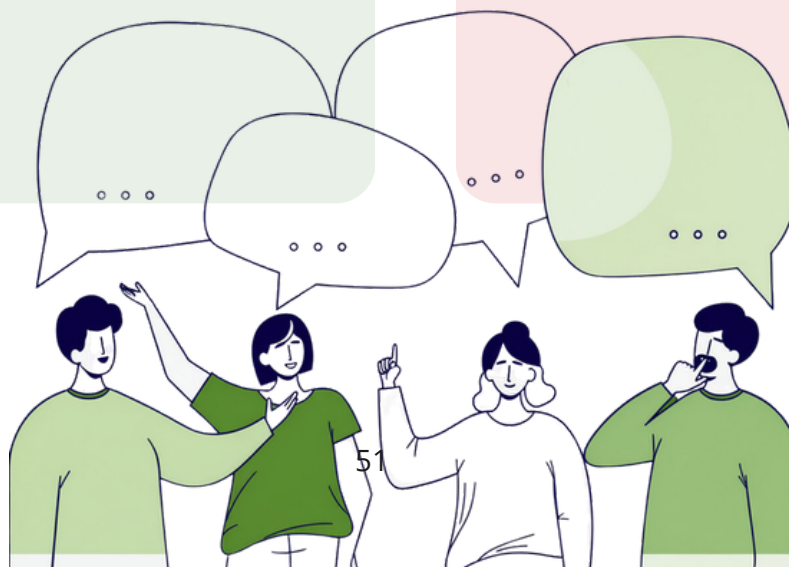
To jest sedno koncepcji przywództwa sytuacyjnego Blancharda.

PRZYGODA W PROJEKCIE GRUPOWYM (STYLE PRZYWÓDZTWA BLANCHARDA)

Jaki styl przywództwa stosuję najczęściej?



Nad jakim stylem przywództwa powinienem jeszcze popracować? Co mogę zrobić, aby go ulepszyć?



KOMUNIKACJA

Komunikacja w zespole to podstawa sukcesu. Opiera się na otwartości, zaufaniu, aktywnym słuchaniu i jasno określonych celach.

Dobry lider to nie ktoś, kto wydaje rozkazy i polecenia – to ktoś, kto słucha i podąża za potrzebami zespołu. Dobry lider angażuje również członków zespołu w proces podejmowania decyzji.

Przykładem wspólnego procesu decyzyjnego jest **socjokracja** – tutaj każdy głos się liczy i każdy, kto chce zabrać głos, może wyrazić swoją opinię. Proces ten może być czasochłonny, ale pomaga wszystkim stronom osiągnąć wspólne porozumienie. Idea porozumienia jest kluczowa.

Komunikacja w zespole wymaga ciągłej uwagi. Ważne jest również, aby zastanowić się nad tym, jak się komunikujemy. Bardzo często nieporozumienia nie wynikają z odmiennych celów, ale z różnic w postrzeganiu świata i sposobie wyrażania siebie.

Na następnej stronie znajdziesz aktywność zatytułowaną „Bob Budowniczy”, która pomoże Ci odkryć, jak działa komunikacja w Twojej grupie lub klasie.



BOB BUDOWNICZY

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

Przygotuj klocki (np. LEGO). Powinien być jeden zestaw na grupę plus jeden dodatkowy (te same elementy: kształty i kolory). Każdy zestaw powinien zawierać co najmniej 12 elementów. Podziel klasę na grupy 4–6 osobowe. Poproś jednego ucznia o zbudowanie konstrukcji (lub przygotuj ją wcześniej). Nie pokazuj konstrukcji uczestnikom.

Runda 1

1. Poproś jednego ochotnika, aby opuścił pomieszczenie i przyjrzał się konstrukcji przez 1 minutę.
2. Po powrocie zadaniem jest opisanie struktury w ciągu 1 minuty, aby inni mogli ją odtworzyć. W tej rundzie nie wolno używać gestów ani zadawać pytań.
3. Po wyjaśnieniu daj grupom chwilę na dokończenie budowy.

Zapytać:

- osoba, która wyjaśniła: Jak się czułeś?
- grupy: Czy było łatwo czy trudno?

Runda 2 (opcjonalna)

1. Ta sama osoba wychodzi ponownie, aby przyrzeć się konstrukcji przez kolejną minutę.
2. Następnie wraca i ponownie udziela wyjaśnień przez 1 minutę.
3. Następnie przeznaczone 2 minuty na pytania – każda grupa może zadać 2 pytania, a mówca może odpowiedzieć tylko „tak” lub „nie”.

Runda 3 (opcjonalna)

1. Teraz zezwól na pytania otwarte.
2. Mówca musi stać w jednym miejscu na środku pomieszczenia i nie może dotykać klocków.

BOB BUDOWNICZY

Instrukcje dla uczniów

Zorganizuj tę aktywność z kolegami z klasy lub przyjaciółmi. Przygotuj klocki (np. LEGO). Powinien być jeden zestaw na grupę plus jeden dodatkowy (te same elementy: kształty i kolory). Każdy zestaw powinien zawierać co najmniej 12 elementów. Podziel uczestników na małe grupy (4-6 osób, co najmniej 2 grupy). Poproś jedną osobę o zbudowanie konstrukcji i ukrycie jej przed innymi.

Runda 1

1. Poproś jednego ochotnika, aby opuścił pomieszczenie i przyjrzał się konstrukcji przez 1 minutę.
2. Po powrocie zadaniem jest opisanie struktury w ciągu 1 minuty, aby inni mogli ją odtworzyć. W tej rundzie nie wolno używać gestów ani zadawać pytań.
3. Po wyjaśnieniu daj grupom chwilę na dokończenie budowy.

Zapytać:

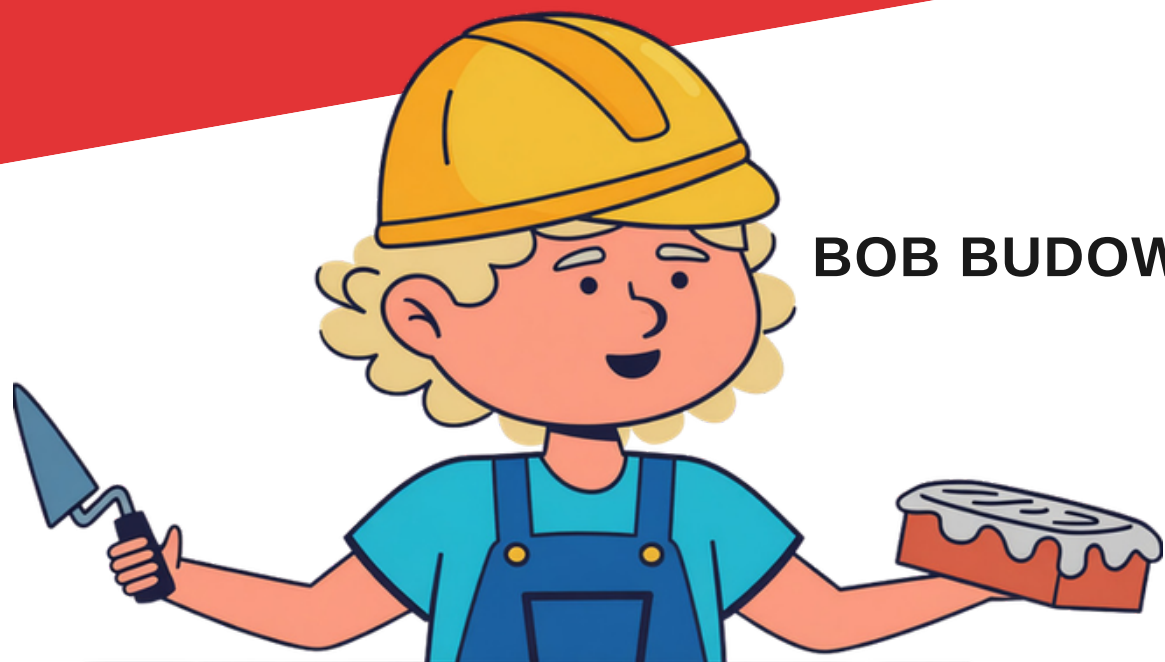
- osoba, która wyjaśniła: Jak się czułeś?
- grupy: Czy było łatwo czy trudno?

Runda 2 (opcjonalna)

1. Ta sama osoba wychodzi ponownie, aby przyrzeć się konstrukcji przez kolejną minutę.
2. Następnie wraca i ponownie udziela wyjaśnień przez 1 minutę.
3. Następnie przeznaczone 2 minuty na pytania – każda grupa może zadać 2 pytania, a mówca może odpowiedzieć tylko „tak” lub „nie”.

Runda 3 (opcjonalna)

1. Teraz zezwól na pytania otwarte.
2. Mówca musi stać w jednym miejscu na środku pomieszczenia i nie może dotykać klocków.



BOB BUDOWNICZY

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

Refleksja – zapytaj uczniów:

- Kiedy było najtrudniej?
- Co pomogło Ci odtworzyć tę strukturę?
- Co jest najważniejsze w komunikacji?
- W którym momencie pojawiły się nowe informacje, które wszystko zmieniły?
- Czy istnieje jakaś struktura, która pozwala przekazać to w łatwy sposób?

Instrukcje dla uczniów

Na koniec zastanów się nad sobą jako liderem:

- W jaki sposób kierowałeś tą aktywnością?
- Co w Twojej komunikacji sprawdziło się?
- Co poprawiłbyś następnym razem?

To zadanie pomoże ci lepiej zrozumieć, jak działa komunikacja i jak możesz poprawić swoje umiejętności przywódcze.

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Za każdym razem, gdy chcemy osiągnąć coś ważnego lub stworzyć coś znaczącego, napotykamy na trudności na drodze do celu. To normalna część każdego projektu i każdej drogi przywódczej. Nie powinniśmy się poddawać, gdy pojawiają się trudności. Zamiast postrzegać je jako problemy, powinniśmy postrzegać je jako wyzwania, które pomagają nam się rozwijać i stawać się silniejszymi.

Przeszkody są nieuniknione, ale uczą nas również kreatywności, odpowiedzialności i pracy zespołowej. Liczy się nie sama trudność, ale to, jak na nią reagujemy. Czy panikujemy, czy szukamy rozwiązań? Czy obwiniamy innych, czy podejmujemy działania?

Oto zestaw ogólnych zasad, które pomogą Ci zachować spokój, jasno myśleć i skutecznie zarządzać kryzysem.

Najpierw zachowaj spokój

Nie reaguj zbyt gwałtownie ani emocjonalnie. Poświęć chwilę na wzięcie oddechu i jasne przemyślenie, zanim coś powiesz lub zrobisz. Spokojny lider pomaga również innym zachować spokój.

Posłuchaj zanim podejmiesz decyzję

Upewnij się, że rozumiesz całą sytuację. Wysłuchaj różnych stron, zadawaj pytania i sprawdź fakty, zanim podejmiesz decyzję.

Komunikuj się jasno i z szacunkiem

Używaj prostego i jasnego języka. Bądź szczery, ale uprzejmy. Skup się na rozwiązaniu problemu, a nie na obwinianiu ludzi.

Pomyśl o zespole

Zadaj sobie pytanie: Jak moja decyzja wpłynie na innych? Postaraj się znaleźć rozwiązanie, które wspiera pracę zespołową i utrzymuje dobre relacje.

Skup się na rozwiązaniach, a nie problemach

Zamiast pytać „Kto popełnił błąd?”, zapytaj „Co możemy teraz zrobić?”. Szukaj praktycznych i pozytywnych kolejnych kroków.

Bądź elastyczny i kreatywny

Czasami plan A nie działa. Przygotuj plan B (a nawet plan C). Dobrzy liderzy potrafią dostosować się do zmian.

Wykaż się odpowiedzialnością

Nawet jeśli problem nie jest twoją winą, weź odpowiedzialność jako lider. To buduje zaufanie i szacunek.

Zachowaj szacunek i empatię

Pamiętaj, że każdy ma emocje, stres i inne doświadczenia. Staraj się zrozumieć punkt widzenia innych.

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Porozmawiaj z uczestnikami o możliwych problemach, które mogą pojawić się podczas prowadzenia projektu lub organizowania wydarzenia.
- Przedstaw ogólne zasady, które mogą pomóc w rozwiązywaniu problemów.
- Podziel uczestników na pary lub małe grupy składające się z 3-4 osób.
- Podaj każdej parze lub grupie 1-2 sytuacje problemowe (następne strony).
- Poproś ich o zapoznanie się z sytuacją i omówienie najlepszego możliwego rozwiązania przez około 10-15 minut. Przypomnij im o stosowaniu zasad rozwiązywania problemów.
- Po dyskusji poproś grupy o podzielenie się swoją sytuacją i rozwiązaniem ze wszystkimi. Poproś, aby przedstawili ją tak, jakby naprawdę im się przydarzyła, i wyjaśnili, jak rozwiązyali problem.

Instrukcje dla uczniów

- Pomyśl o możliwych problemach, które mogą pojawić się podczas prowadzenia projektu lub organizowania wydarzenia.
- Najpierw przeczytaj ogólne zasady rozwiązywania problemów. Pomogą Ci one ukierunkować myślenie.
- Następnie przeczytaj podane sytuacje po kolei (na kolejnych stronach). W każdej sytuacji zastanów się, co zrobiłbyś jako lider. Postaraj się znaleźć najlepsze możliwe rozwiązanie, korzystając z zasad jako wsparcia.
- Na koniec zastanów się, czy podobna sytuacja miała miejsce w Twojej szkole, organizacji lub społeczności. Zastanów się, jak zareagował lider tego wydarzenia i czego możesz się z tego nauczyć.

Zbyt wiele głosów

Podczas spotkania zespołu kilka osób dominuje w rozmowie, podczas gdy reszta zachowuje milczenie.
Jak sprawić, by opinia każdego została usłyszana i doceniona?

Wściekły e-mail

Partner społeczny wysyła ostry komunikat, obwiniając twoją grupę o niedotrzymanie terminu.
Jak zareagować, aby uspokoić sytuację i odbudować zaufanie?

Zagubione w tłumaczeniu

Dwoje członków Twojego międzynarodowego zespołu nie rozumie się ze względu na bariery językowe.
Jakie strategie komunikacyjne mogą pomóc wszystkim pozostać na tej samej stronie?

Brak budżetu, duże wydarzenie

Poproszono cię o zorganizowanie wydarzenia szkolnego, ale nie ma na to pieniędzy.
Jak kreatywnie zaplanować wydarzenie, które zrobi wrażenie i nie poniesie żadnych kosztów?

Wolontariusz porzucający naukę

Połowa wolontariuszy odwołuje zajęcia na dwa dni przed dniem akcji społecznej.
Jak reorganizować zadania i utrzymać projekt przy życiu?

Katastrofa pogodowa

Twoje wydarzenie na świeżym powietrzu jest zaplanowane na jutro, ale prognoza pogody przewiduje ulewny deszcz.
Jaki jest Twój plan awaryjny i w jaki sposób przekazujesz go uczestnikom?



Oddaj honor temu, komu się należy

Kolega z zespołu przypisuje sobie autorstwo twojego pomysłu przed nauczycielem lub przełożonym.

Jak rozwiązać ten problem, nie wywołując konfliktu i nie niszcząc ducha zespołu?

Przyjaciel kontra drużyna

Twój najlepszy przyjaciel w zespole nie wykonuje swojej części pracy.

Jak udzielać szczerych informacji zwrotnych, nie rezygnując przy tym z przyjaźni?

Sprzeczne priorytety

W tym samym dniu zaplanowane są dwa ważne wydarzenia (Twoje i innej grupy).

Jak obie strony mogą znaleźć sprawiedliwe rozwiązanie?

Awaria techniczna

Prezentacja programu PowerPoint zostaje zatrzymana w momencie, gdy zamierzasz ją rozpocząć.

Jak utrzymać zainteresowanie publiczności i skutecznie kontynuować przekaz?

Wpadka w mediach społecznościowych

Ktoś publikuje w mediach społecznościowych niezatwierdzone lub kompromitujące zdjęcie z Twojego projektu.

Jak sobie z tym poradzić szybko i odpowiedzialnie?

Zderzenie kulturowe

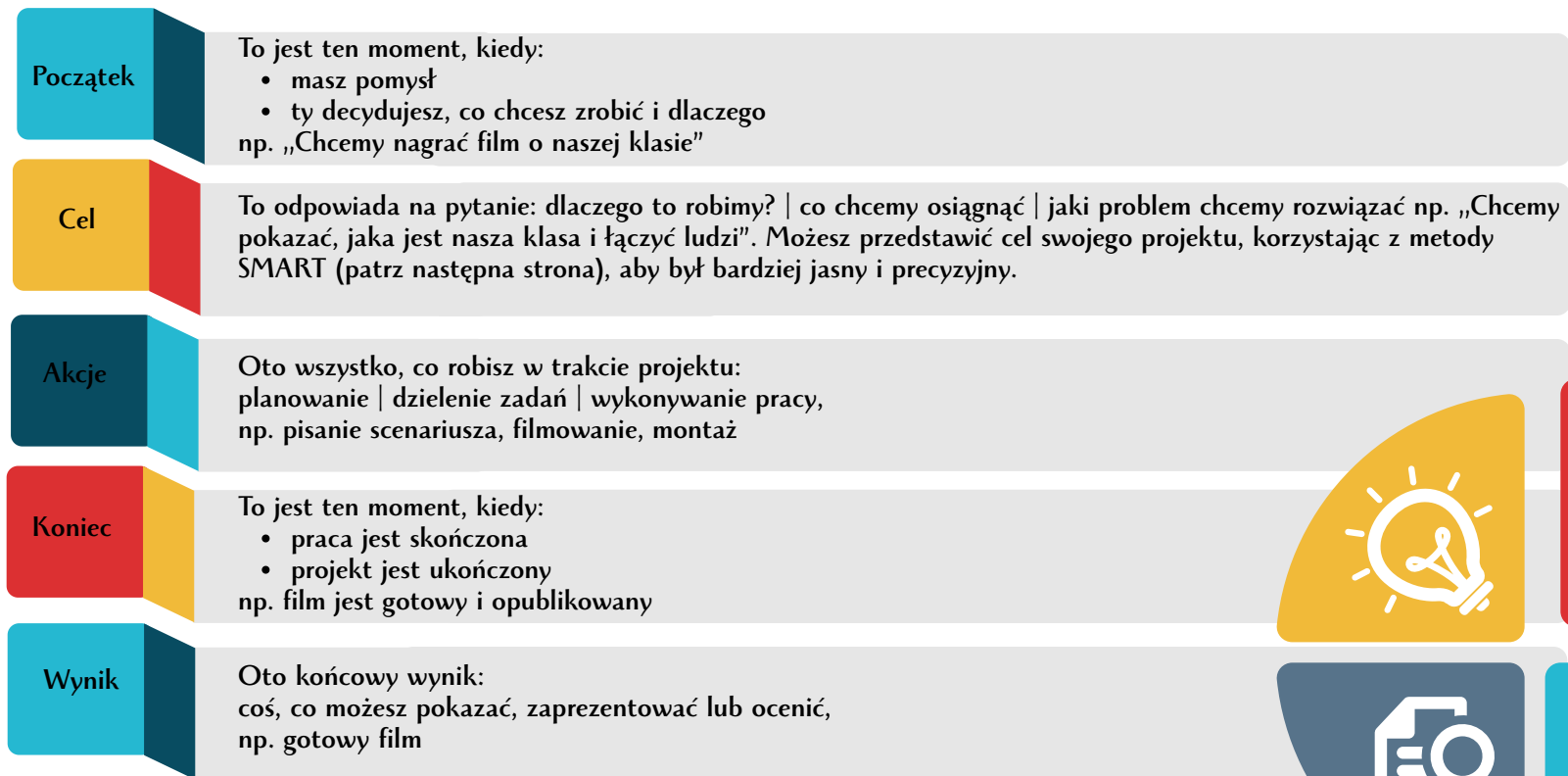
Podczas wydarzenia, jakaś aktywność nieumyślnie obraża uczestnika pochodzącego z innej kultury.

Jak zareagować z szacunkiem i zapobiec podobnym zdarzeniom w przyszłości?



CZYM JEST PROJEKT?

Projekt to zadanie, które ma początek, działania, koniec, cel i wynik.



Specific (S)

Cel powinien być jasno określony i precyzyjny, aby łatwo było zrozumieć, co należy osiągnąć. Jasność pomaga w planowaniu działań i drogi do celu.

Measurable (M)

Cel musi zawierać mierzalne wskaźniki lub dane. Pozwala to śledzić postępy i określić, czy cel został osiągnięty.

Achievable (A)

Cel powinien być realistyczny i możliwy do osiągnięcia przy dostępnych zasobach. Powinien opierać się na rzeczywistych możliwościach i dotychczasowych wynikach.

Cele SMART

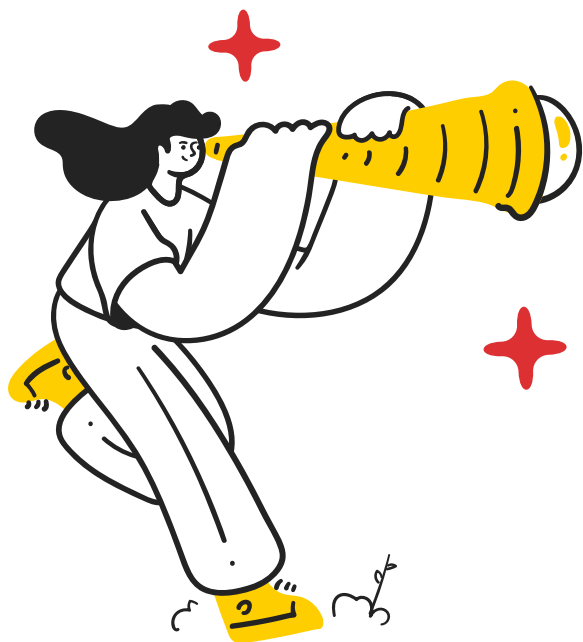
Relevant (R)

Cel musi być znaczący i zgodny z priorytetami projektu lub organizacji. Powinien przynosić realną wartość i uzasadniać wykorzystanie czasu i zasobów.

Time-bound (T)

Cel powinien mieć jasno określony termin lub ramy czasowe. Ograniczenia czasowe pomagają utrzymać koncentrację i zapewnić efektywny postęp.

Cykl życia projektu



Faza 1: Inicjacja projektu

Pomysły na projekty są generowane, zbierane i oceniane.



Faza 2: Planowanie

Planowany jest zakres projektu, zadania, ryzyka i zasoby.



Faza 3: Wdrażanie projektu

Zespół projektowy realizuje zadania, monitoruje postęp i zarządza ryzykiem.



Faza 4: Zamknięcie projektu

Projekt został sfinalizowany, wyniki przeanalizowano, a wyciągnięte wnioski udokumentowano.



PRZYWÓDZTWO SPOŁECZNOŚCI

W przywództwie młodzieżowym łatwo wpaść w pułapkę myślenia, że lider to ktoś, kto „wie lepiej”, ma gotowe rozwiązania i kieruje innymi zgodnie z własną wizją. W przywództwie społecznym punkt wyjścia jest jednak zasadniczo inny – to nie lider stoi w centrum, ale społeczność i jej rzeczywiste potrzeby.



Prawdziwe przywództwo zaczyna się od uwagi i ciekawości. Zanim zaproponujesz jakąkolwiek inicjatywę, projekt lub zmianę, warto się zatrzymać i zadać sobie kilka istotnych pytań:

- Czego tak naprawdę potrzebuje ta społeczność?
- Z jakimi wyzwaniami mierzą się jej członkowie?
- Co jest dla nich ważne?
- Co ich interesuje, a co zniechęca?

Bez tych spostrzeżeń nawet najlepsze pomysły mogą okazać się chybione.

Sz szczególnie w pracy z młodymi ludźmi kluczowe jest danie im głosu. Są ekspertami w swoich własnych doświadczeniach. Rolą lidera nie jest narzucanie rozwiązań, lecz tworzenie przestrzeni do słuchania, zrozumienia i współtworzenia odpowiedzi, które prawdziwie odzwierciedlają rzeczywistość społeczności.

PRZYWÓDZTWO SPOŁECZNOŚCI



Zanim zaczniesz myśleć o projekcie, który chcesz zrealizować, zadaj sobie pytania, które pozwolą zdiagnozować potrzeby grupy:

Z jakimi wyzwaniami mierzycie się obecnie — indywidualnie lub jako grupa?

Co jest dla Ciebie najważniejsze w Twojej społeczności w tej chwili?

Jakie tematy, działania lub kwestie interesują Cię najbardziej?

Czego Twoim zdaniem brakuje w tej społeczności?

Gdybyś mógł zmienić jedną rzecz, co by to było?

Co sprawia, że bycie tutaj jest trudne i frustrujące?

Jakiego rodzaju inicjatywy uznasz za znaczące i interesujące?

Co sprawiłoby, że byłbyś bardziej zaangażowany i chętny do udziału?

HACKATHON WYDARZENIA Z ZEROWYM BUDŻETEM

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Podziel uczniów na małe grupy składające się z 4-5 osób.
- Poproś każdą grupę o zaprojektowanie wydarzenia dla swojej szkoły lub lokalnej społeczności, bez angażowania żadnych środków finansowych, zaczynając od burzy mózgów.
- Każda grupa powinna następnie wybrać maksymalnie trzy najlepsze pomysły, odpowiedzieć na pytania (na następnej stronie) i przygotować krótką prezentację dla klasy. Dzięki temu uczniowie będą mieli jasne pojęcie, co należy wziąć pod uwagę przed rozpoczęciem zajęć.
- Po prezentacjach zorganizuj dyskusję grupową, porównując pomysły i wskazując podobieństwa i różnice. Zapytaj uczniów, czy planując wydarzenie, uwzględnili potrzeby grupy docelowej.
- Gdy wszystkie grupy znajdują się w jednym pokoju, możesz także przeprowadzić szybką diagnozę lub zagłosować, aby wybrać najatrakcyjniejszy projekt – taki, do którego przyłączyłaby się największa liczba uczestników.

Instrukcje dla uczniów

- Twoim zadaniem jest zaprojektowanie wydarzenia dla swojej szkoły lub lokalnej społeczności bez angażowania środków finansowych. Zacznij od burzy mózgów i wyłuskania pomysłów.
- Nawet jeśli pracujesz indywidualnie, postaraj się zaprosić małą grupę znajomych lub rówieśników i przyjąć rolę lidera. Poprowadź ich przez proces i zachęć wszystkich do dzielenia się pomysłami.
- Wybierzcie wspólnie maksymalnie trzy najlepsze pomysły. Następnie odpowiedzcie na pytania z następnej strony i przygotujcie krótką prezentację swojej koncepcji, podsumowując pracę. Dzięki temu będziecie mieli jasne pojęcie, co należy wziąć pod uwagę przed rozpoczęciem działań.
- Po zakończeniu aktywności omów pomysły z grupą. Zastanów się, czy Twoje pomysły odpowiadają potrzebom grupy docelowej. Możesz również zapytać znajomych, w którym projekcie chcieliby wziąć udział.

HACKATHON WYDARZENIA Z ZEROWYM BUDŻETEM

Zaprojektuj wydarzenie dla swojej szkoły/społeczności bez nakładów finansowych. Bądź kreatywny! Zrób wrażenie na rówieśnikach!

Możesz przygotować więcej niż 1!



Jaki jest cel tego wydarzenia? Dlaczego chcesz je zorganizować?

Kto weźmie udział? (uczniowie, nauczyciele, rodziny, członkowie społeczności)

Ilu ludzi się spodziewasz?

Czy można korzystać z wolnych przestrzeni? (sala szkolna, sala gimnastyczna, sala lekcyjna, plac zabaw, park)

Czy potrzebujesz uprawnień?

Jakimi zasobami niefinansowymi już dysponujesz? (wolontariuszy, materiały, partnerstwo)

5 PYTAŃ W + JAK

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Poproś uczniów, aby wybrali projekt, który chcieliby zrealizować w szkole bez środków finansowych.
- Jeśli projekt angażuje społeczność szkolną, przypomnij im, że muszą uzyskać zgodę przed rozpoczęciem. Poproś uczniów o rozmowę z dyrektorem lub nauczycielem, który może wesprzeć i zatwierdzić ich działania.
- Na następnej stronie uczniowie znajdą mapę myśli (możesz ją pokazać), która pomoże im uporządkować pomysł na projekt i uwzględnić wszystkie kluczowe informacje. Wyjaśnij, że jeśli uczniowie potrafią odpowiedzieć na wszystkie pytania na mapie myśli, oznacza to, że rozumieją swój projekt i wiedzą, co chcą zrobić.
- Poproś uczniów o wykorzystanie szablonu mapy myśli do przygotowania krótkiej prezentacji swojego projektu. Zachęć ich do zaprezentowania jej dyrektorowi lub nauczycielowi, pokazując, że są przygotowani, zorganizowani i gotowi do poprowadzenia projektu.

Instrukcje dla uczniów

- Wybierz projekt, który chciałbyś zrealizować w swojej szkole, nie dysponując przy tym środkami finansowymi.
- Jeśli Twoja działalność obejmuje społeczność szkolną, musisz uzyskać zgodę przed jej rozpoczęciem. W tym celu porozmawiaj z dyrektorem szkoły lub nauczycielem, który może wesprzeć Twój projekt.
- Na następnej stronie znajdziesz mapę myśli — najłatwiejszy sposób na opisanie pomysłu na projekt — a także uwagi dotyczące tego, jakie informacje powinny się w niej znaleźć.
- Jeśli potrafisz odpowiedzieć na wszystkie pytania na mapie myśli, oznacza to, że dokładnie wiesz, co chcesz zrobić.
- Skorzystaj z szablonu mapy myśli, aby przygotować prezentację swojego projektu. Przedstaw ją dyrektorowi lub nauczycielowi i pokaż, że dobrze znasz swój pomysł i jesteś gotowy, aby go poprowadzić!

5 PYTAŃ W + JAK

CO ?

Definiuje, czego dotyczy projekt i co należy osiągnąć. Dokładne zrozumienie zapobiega przeoczeniu kluczowych elementów.

DLACZEGO ?

Wyjaśnia cel i wagę projektu. Zapewnia, że cel jest znaczący.

KIEDY + JAK?

Określa harmonogram i sposób realizacji projektu. Obejmuje planowanie zadań, ustalanie terminów i zapewnienie efektywnej realizacji z uwzględnieniem ryzyka.

GDZIE ?

Określa miejsce realizacji projektu. Pomaga uwzględnić kontekst, otoczenie i logistykę.

KTO ?

Identyfikuje wszystkie osoby zaangażowane w projekt i ich role. Pomaga zrozumieć obowiązki i interesariuszy.

CO ?

DLACZEGO ?

KIEDY + JAK?

**5 PYTAŃ W +
JAK**

GDZIE ?

KTO ?

WYKRES GANTTA

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Poproś uczniów, aby zastanowili się nad wszystkimi krokami niezbędnymi do ukończenia projektu, począwszy od fazy przygotowawczej, aż po ostateczną ocenę wyników. Przypomnij im również o konieczności uwzględnienia monitoringu w trakcie procesu.
- Wyjaśnij, że wykres Gantta to narzędzie, które pomaga organizować i strukturyzować wszystkie kroki w sposób przejrzysty i prosty.
- Podkreśl, że im bardziej szczegółowy będzie wykres, tym łatwiej będzie zarządzać projektem i wdrażać go w przyszłości.
- Aby objaśnić narzędzie, możesz skorzystać z wykresu Gantta na następnej stronie. Znajdziesz tam również pomocne wskazówki dotyczące jego tworzenia.
- Rozdaj uczniom szablon, aby mogli przygotować harmonogram swoich projektów!

Instrukcje dla uczniów

- Zastanów się nad wszystkimi krokami potrzebnymi do ukończenia projektu, począwszy od fazy przygotowawczej, aż po ostateczną ocenę rezultatów. Pamiętaj o monitorowaniu procesu.
- Użyj wykresu Gantta, aby uporządkować i ustrukturyzować te kroki w przejrzysty i prosty sposób. To narzędzie pomoże Ci efektywniej zaplanować projekt.
- Postaraj się, aby Twój wykres był jak najbardziej szczegółowy — im więcej szczegółów uwzględnisz, tym łatwiej będzie Ci zarządzać projektem w przyszłości.
- Na następnej stronie znajdziesz szablon wykresu Gantta z przydatnymi wskazówkami.
- Użyj szablonu, aby utworzyć własny plan.

WYKRES GANTT

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

źródło: <https://www.gantt.com/>



Napisz każde zadanie tak jasno i szczegółowo, jak to możliwe, aby łatwo było zrozumieć, co należy zrobić.

Unikaj ogólnych opisów, takich jak „przygotowanie projektu”. Zamiast tego bądź bardziej precyzyjny, na przykład: „przygotowanie materiałów wizualnych projektu: logo, zaproszenia”.

Pamiętaj, że warto przypisywać zadania konkretnym osobom. Jeśli jeszcze nie wiesz, kto będzie za nie odpowiedzialny, stwórz role lub stanowiska – ułatwi to organizację zadań.

Zaznacz kolorem lub dodając znak „X” tygodnie lub miesiące, w których każde zadanie będzie wykonywane.

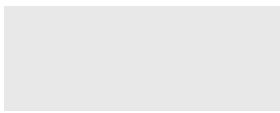
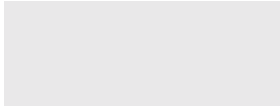
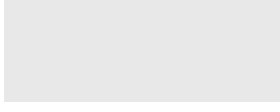
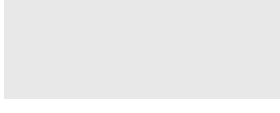
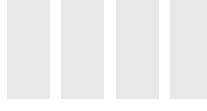
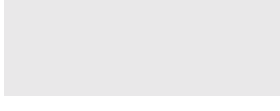


Możesz łatwo dostosować wykres do swoich potrzeb, dodając więcej zadań lub miesięcy. Czasami może to być obszerny dokument, ale pomaga śledzić postępy i monitorować działania w czasie.

WYKRES GANTTA

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

źródło: <https://www.gantt.com/>

Zadania	 202...	 202...	 202...	Osoba odpowiedzialna za zadanie
Zadanie 1:				
Zadanie 2:				
Zadanie 3:				
Zadanie 4:				
Zadanie 5:				
Zadanie 6:				

WYKRES GANTTA

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Poproś uczniów, aby pomyśleli o „Dniu Zerowym” – dniu głównego wydarzenia w ich projekcie.
- Zachęcaj ich do organizowania i strukturyzowania wszystkich kroków, które muszą zostać wykonane w danym dniu, w sposób jasny i prosty.
- Podkreśl, że im bardziej szczegółowy będzie plan, tym łatwiej będzie nim zarządzać i skutecznie przeprowadzić wydarzenie.
- Aby lepiej zrozumieć narzędzie, możesz skorzystać z wykresu Gantta na następnej stronie. Znajdziesz tam również pomocne wskazówki dotyczące jego tworzenia.
- Na koniec rozdaj uczniom szablony i poproś ich o przygotowanie harmonogramu dla ich własnych projektów.

Instrukcje dla uczniów

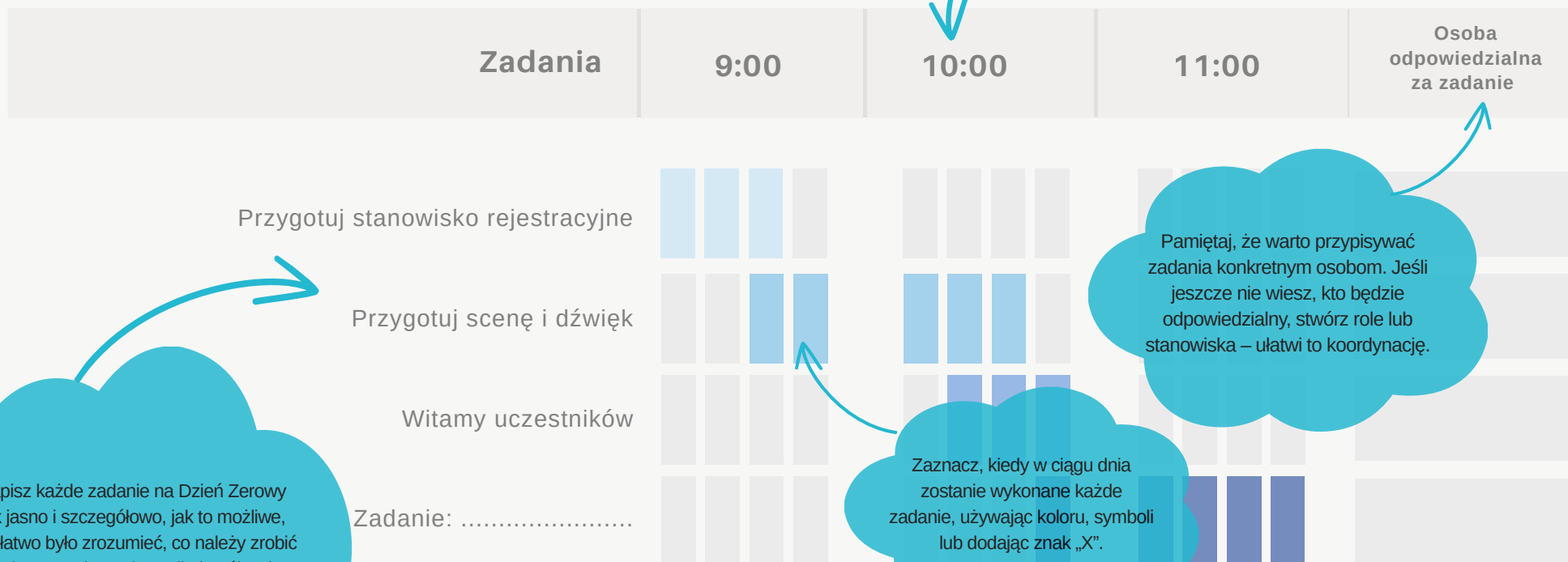
- Pomyśl o „Dniu Zerowym” – dniu najważniejszego wydarzenia w Twoim projekcie.
- Postaraj się zorganizować i ustrukturyzować wszystkie kroki, które muszą zostać wykonane danego dnia, w sposób jasny i prosty.
- Stwórz jak najbardziej szczegółowy plan – im więcej szczegółów uwzględnisz, tym łatwiej będzie zarządzać wydarzeniem i je skutecznie przeprowadzić.
- Na następnej stronie znajdziesz wykres Gantta, który pomoże Ci w planowaniu. Znajdziesz tam przydatne wskazówki.
- Wypełnij szablon i przygotuj harmonogram swojego projektu, skupiając się szczególnie na najważniejszych działaniach, które należy wykonać w dniu wydarzenia.

WYKRES GANTTA

Zastanów się nad harmonogramem dnia wydarzenia i podziel go na mniejsze bloki czasowe (np. godziny lub części dnia), aby lepiej zorganizować wszystkie działania.

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

źródło: <https://www.gantt.com/>



Napisz każde zadanie na Dzień Zerowy tak jasno i szczegółowo, jak to możliwe, aby łatwo było zrozumieć, co należy zrobić podczas wydarzenia. Unikaj ogólnych opisów, takich jak „przygotowanie wydarzenia”. Zamiast tego bądź precyzyjny, na przykład: „ustawić stanowisko rejestracji”, „przygotować scenę i nagłośnienie”, „powitać uczestników”.

Pamiętaj, że warto przypisywać zadania konkretnym osobom. Jeśli jeszcze nie wiesz, kto będzie odpowiedzialny, stwórz role lub stanowiska – ułatwi to koordynację.

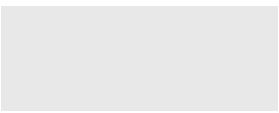
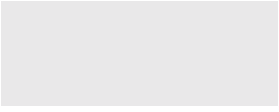
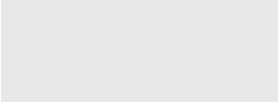
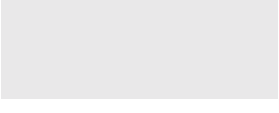
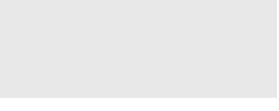
Zaznacz, kiedy w ciągu dnia zostanie wykonane każde zadanie, używając koloru, symboli lub dodając znak „X”.

W razie potrzeby możesz dostosować swój plan, dodając więcej zadań lub przedziałów czasowych. Szczegółowy plan Dnia Zerowego pomoże Ci sprawnie przeprowadzić wydarzenie i szybko zareagować, jeśli wydarzy się coś nieoczekiwanego.

WYKRES GANTTA

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

źródło: <https://www.gantt.com/>

Zadania				Osoba odpowiedzialna za zadanie
Zadanie 1:.....				
Zadanie 2:.....				
Zadanie 3:.....				
Zadanie 4:.....				
Zadanie 5:.....				
Zadanie 6:.....				

ROLE I TALENTY W ZESPOLE

Czym są talenty?

Nie myśl o nich jako o nadzwyczajnych, wrodzonych zdolnościach.

Zamiast tego pomyśl o nich jako o kombinacji 3 komponentów:

Zespół składa się z ludzi. Członkowie zespołu powinni lubić to, co robią i lubić swoją pracę. To daje im satysfakcję i pomaga uniknąć uczucia przytłoczenia lub wyczerpania.

Pamiętaj! Wybieraj ludzi do swojego zespołu projektowego na podstawie ich talentów.



zdolność/potencjał do wykonywania określonej czynności,



chęć (motywacja) do wykonywania danej czynności,



poczucie satysfakcji, jakie odczuwamy wykonując daną czynność.

Źródło: Tomas Chamorro-Premuzic, „The Talent Delusion”, Little, Brown Book Group, 2017

ROLE I TALENTY W ZESPOLE



Zapytaj ludzi, co lubią i jakie są ich mocne strony. Zapytaj też innych, jakie mocne strony dostrzegają u tych osób – często inni dostrzegają rzeczy, których my sami nie dostrzegamy.

Jeśli ktoś lubi matematykę, może być dobry w zarządzaniu budżetem projektu. Nie zlecaj takiego zadania komuś, kto od razu powie, że nie jest w tym dobry. Zamiast tego wyjaśnij projekt i zapytaj: „Za co chciałbyś być odpowiedzialny?”

Taki wybór składu drużyny może mieć ogromne znaczenie.

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Zachęć uczniów do zastanowienia się nad swoimi talentami i mocnymi stronami.
- Udostępnij im arkusz ćwiczeń znajdujący się na następnej stronie i daj im wystarczająco dużo czasu na jego samodzielne wypełnienie.
- Następnie przygotuj kolejny arkusz z małymi kartkami (co najmniej 4 na ucznia). Poproś uczniów o zebranie opinii od innych, wręczając te kartki swoim kolegom i prosząc ich o zapisanie mocnych stron lub talentów danej osoby.
- Przypomnij uczniom, aby ich feedback był konkretny i konstruktywny. Podkreśl, że należy skupić się na umiejętnościach i zdolnościach, a nie na relacjach osobistych.
- Po zwróceniu kart poproś uczniów, aby porównali swoje odpowiedzi z opiniami, które otrzymali od innych.
- Ułatwiał krótką refleksję, zadając pytania takie jak:
 - Co Cię zaskoczyło?
 - Czy zgadzasz się z tym, jak inni postrzegają Twoje mocne strony?
 - Czy jest coś, co chciałbyś teraz dodać do swojej listy „talentów”?
- Daj uczniom czas na zaktualizowanie arkuszy ćwiczeń, jeśli zajdzie taka potrzeba.

TALENTY

Instrukcje dla uczniów

- Poświęć chwilę na refleksję nad swoimi talentami i mocnymi stronami. Wypełnij arkusz na następnej stronie szczerze i rozważnie.
- Następnie poproś kilku kolegów z klasy lub przyjaciół o wypisanie Twoich mocnych stron (na małych karteczkach lub karteczkach). Pamiętaj, aby poprosić ich o sprecyzowanie i skupienie się na Twoich umiejętnościach i zdolnościach.
- Po otrzymaniu odpowiedzi porównaj ją ze swoimi odpowiedziami.
- Pomyśl o następujących kwestiach:
 - Co Cię zaskoczyło?
 - Czy zgadzasz się z ich opinią?
 - Czy zauważyli coś, czego wcześniej nie widziałeś?
- Na koniec zaktualizuj swoją listę „talentów”, jeśli chcesz dodać coś nowego. Pomoże Ci to lepiej zrozumieć swoje mocne strony i dowiedzieć się, jak możesz je wykorzystać w przyszłości.

TALENTY

Odpowiedz na pytania o sobie

Jakie jest twoje hobby?

.....

Czego jest Ci najłatwiej się nauczyć?

.....

Z których osiągnięć w swoim życiu jesteś najbardziej dumny?

.....

Co robisz lepiej niż ktokolwiek inny, kogo znasz?

.....

Jakie czynności sprawiają Ci satysfakcję?

.....

Jak inni ludzie Cię definiują?

.....

Jakie pozytywne cechy ci przypisują?

.....

***Co Twoim zdaniem jest moją mocną stroną?
Co robię lepiej niż ktokolwiek inny, kogo znasz?***

W czym jestem dobry?

***Co Twoim zdaniem jest moją mocną stroną?
Co robię lepiej niż ktokolwiek inny, kogo znasz?***

W czym jestem dobry?



***Co Twoim zdaniem jest moją mocną stroną?
Co robię lepiej niż ktokolwiek inny, kogo znasz?***

W czym jestem dobry?

***Co Twoim zdaniem jest moją mocną stroną?
Co robię lepiej niż ktokolwiek inny, kogo znasz?***

W czym jestem dobry?

INFORMACJA ZWROTNA JAKO NARZĘDZIE PRZYWÓDZTWA

Informacja zwrotna to kluczowe narzędzie przywództwa, które pomaga poprawić wydajność, zwiększyć zaangażowanie zespołu i zbudować kulturę otwartej komunikacji. Dobry lider nie tylko ocenia innych, ale także wspiera ich rozwój, udzielając jasnych i użytecznych wskazówek zamiast ogólnej krytyki.



Zanim udzielisz informacji zwrotnej, zastanów się:

- Jaki rodzaj wiadomości mógłby mnie zmotywować?
- Co pomoże mi osiągnąć lepsze wyniki następnym razem?

To podejście jest kluczem do skutecznego udzielania informacji zwrotnej.

Zasady konstruktywnej informacji zwrotnej

- Bądź konkretny, nie osądzaj

✗ „Jesteś leniwy.”

✓ „Zauważyłem, że raport nie został złożony na czas.”

- Zasada: Pozytywna - Przyjazna - Prywatna

Pozytywne opinie mogą być publiczne.

Negatywne opinie powinny być zawsze prywatne i pełne szacunku.

- Komunikacja dwukierunkowa

Lider powinien zarówno udzielać informacji zwrotnej, jak i prosić o nią (informacja zwrotna 360°)

- Aktualność

Przełącz informację zwrotną tak szybko, jak to możliwe po zaistnieniu sytuacji

- Doceniaj najpierw

Ludzie są bardziej zmotywowani, gdy ich wysiłek jest zauważany

INFORMACJA ZWROTNA JAKO NARZĘDZIE PRZYWÓDZTWA

Green Feedback – co to jest?

Zielony feedback to sposób udzielania informacji zwrotnej, który pomaga komuś się rozwijać, zamiast sprawiać mu przykrość. Wyobraź sobie, że podlewasz roślinę – wspierasz rozwój, a nie krytykę.

Koncentruje się na:

- co ktoś zrobił dobrze
- co mogą poprawić
- jak mogą iść naprzód
- Jest miły, konkretny i pomocny.

Przykład

Nieekologiczna informacja zwrotna:
„Twoja prezentacja była nudna.”

Zielona informacja zwrotna:

„Podobało mi się, jak jasno wyjaśniłeś swoją główną myśl. Może następnym razem mógłbyś dodać więcej przykładów lub wizualizacji, żeby było bardziej angażujące.”

Dlaczego jest to lepsze?

- Zaczyna się pozytywnie
- Daje jasną sugestię
- Wspiera poprawę

Prosta struktura

Użyj tego wzoru:

- Co było dobre?
- Co może być lepszego?
- Propozycja na następny raz.

Zanim udzielisz informacji zwrotnej, zadaj sobie następujące pytania:

„Czy to pomoże tej osobie się rozwijać?”



INFORMACJA ZWROTNA JAKO NARZĘDZIE PRZYWÓDZTWA

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Poproś uczniów, aby usiedli w tych samych grupach, w których ostatnio wspólnie pracowali.
- Każdy student powinien przekazać opinię co najmniej dwóm osobom, korzystając ze struktury Zielonej Informacji:
 - Co było dobre?
 - Co można by poprawić?
 - Propozycja na następny raz.
- Zachęcaj uczniów, aby mówili szczerze, ale uprzejmie.

Po zakończeniu aktywności poprowadź dyskusję grupową, pytając:

- Czy udzielanie informacji zwrotnej było łatwe? Czy z każdym kolejnym razem było coraz łatwiej?
- Czy otrzymywanie informacji zwrotnej było łatwe? Czy z każdym kolejnym razem było coraz łatwiej?
- Czy Twoja opinia pomogła drugiej osobie się rozwinąć?

Instrukcje dla uczniów

- Pomyśl o swoim ostatnim projekcie grupowym. Przekaz informację zwrotną co najmniej dwóm osobom, korzystając ze struktury Zielonej Informacji:
 - Co było dobre?
 - Co można by poprawić?
 - Propozycja na następny raz.
- Mów szczerze, ale życzliwie.

Po ćwiczeniu zadaj sobie pytanie:

- Czy udzielanie informacji zwrotnej było łatwe? Czy z każdym kolejnym razem było coraz łatwiej?
- Czy otrzymywanie informacji zwrotnej było łatwe? Czy z każdym kolejnym razem było coraz łatwiej?
- Czy Twoja opinia pomogła drugiej osobie się rozwinąć?

Oceń siebie:

- Udzieliłem konstruktywnej informacji zwrotnej: ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5
- Byłem pełen szacunku i życzliwości: ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5
- Moja opinia pomogła innym w poprawie: ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

PLAN OSOBISTEGO PRZYWÓDZTWA

Instrukcje dla nauczycieli i pracowników młodzieżowych

- Zachęć uczniów do przygotowania własnego Planu Przywództwa Osobistego (następna strona).
- Przypomnij im, że przeszli już przez wiele etapów – praktykowanie przywództwa, pracę w zespołach i realizację różnorodnych zadań. Podkreśl, że koniec tego zestawu narzędzi to tak naprawdę początek ich drogi ku przywództwu.
- Zachęć uczniów do stworzenia własnego planu, korzystając z dołączonego arkusza ćwiczeń. W razie potrzeby mogą skorzystać ze wskazówek na następnej stronie.
- Podkreśl, że najważniejsze jest, aby plan był osobisty, realistyczny, zgodny z własnymi celami, mocnymi stronami i potencjałem.
- Pomóż uczniom zrozumieć, że są ekspertami w kwestii własnego rozwoju i że ten plan powinien odzwierciedlać to, kim są i kim chcą się stać jako liderzy.

Instrukcje dla uczniów

- Teraz nadszedł czas na stworzenie Twojego Osobistego Planu Przywództwa (następna strona).
- Podjąłeś już wiele kroków – wypróbowałeś różne role przywódcze, współpracowałeś z innymi i zrealizowałeś różnorodne zadania. Pamiętaj: to nie koniec, ale początek Twojej drogi przywódczej.
- Skorzystaj z arkusza, aby zaprojektować własny plan. Możesz skorzystać ze wskazówek na następnej stronie.
- Upewnij się, że Twój plan jest zgodny z Tobą – Twoimi celami, Twoimi mocnymi stronami i Twoim potencjałem.
- Pamiętaj: jesteś ekspertem od siebie. To Twoja ścieżka – stwórz ją w sposób, który będzie dla Ciebie odpowiedni.

PLAN OSOBISTEGO PRZYWÓDZTWA

3 konkretne kroki, które podejmę w ciągu najbliższych 3 miesięcy.

Imię i nazwisko: _____

Kraj i szkoła: _____

1.

2.

3.



WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE KROKÓW - 3 OBSZARY ROZWOJU

Najpierw zbuduj siebie (rozwój osobisty i nawyki)

Zanim zaczniesz przewodzić innym, musisz popracować nad sobą.

10 przykładów:

Ćwicz wyraźne mówienie na zajęciach lub w klubach.

Wyznaczaj sobie osobiste cele (np. odrabianie prac domowych na czas).

Dowiedz się, jak radzić sobie ze stresem zamiast się poddawać.

Przeczytaj książkę o przywództwie lub obejrzyj wykłady TED na ten temat.

Bierz odpowiedzialność, gdy popełniasz błędy.

Podjmuj nowe wyzwania (sport, debaty, projekty).

Pracuj nad samodyscypliną (np. ograniczaj czas spędzany przed telefonem).

Poproś o opinię nauczycieli, mentorów lub przyjaciół.

Buduj pewność siebie poprzez świętowanie małych zwycięstw.

Nauucz się zarządzać swoim czasem, aby się nie wypalić.

Zrób wrażenie (działanie i wizja)

Dobrzy liderzy inspirują do działania i tworzą zmiany.

10 przykładów:

Zacznij mały projekt w szkole (np. dzień sprzątnięcia).

Zorganizuj zbiórkę pieniędzy na rzecz sprawy, która jest dla Ciebie ważna.

Daj dobry przykład — jeśli chcesz, aby inni segregowali odpady, rób to sam.

Podziel się swoją wizją — wyjaśnij zespołowi, dlaczego to zadanie jest ważne.

Wykorzystuj kreatywność do rozwiązywania problemów (nowe sposoby prezentowania pomysłów).

Zostań wolontariuszem w swojej społeczności i zrób coś dobrego.

Motywuuj swoją grupę energią i pozytywnością.

Postaw sobie jasny cel (np. wcześniejsze ukończenie projektu).

Inspiruj innych, pokazując pasję do tego, co robisz.

Pozostaw rzeczy w lepszym stanie niż je zastałeś — zawsze dodawaj wartości.

Przewodzenie innym (praca zespołowa i relacje)

Przywództwo to ludzie. Buduj zaufanie i naucz się z nimi współpracować.

10 przykładów:

Słuchaj, gdy znajomi dzielą się pomysłami, zamiast przerywać.

Zachęcaj nieśmiałyh kolegów z klasy do zabierania głosu.

Dzielcie się obowiązkami zamiast robić wszystko samemu.

Okazuj szacunek, nawet jeśli się z kimś nie zgadzasz.

Pomóż koledze z drużyny, który ma problemy, zamiast go krytykować.

Zorganizuj projekt grupowy, dzieląc zadania sprawiedliwie.

Ćwicz spokojne rozwiązywanie konfliktów (nie krzycząc).

Bądź pozytywny i wspierający, gdy sprawy się komplikują.

Doceniaj wysiłki innych — mów „świetna robota” lub „dziękuję”. Podejmuj

decyzje, prosząc o sugestie, a nie tylko wydając polecenia.





Projekt: PlaNET Social Enterprise 4.0 (SOEN4)

Numer projektu: 101182695

Wydawca: Agencja pre rozvoj Gemera (APRG)

Autorzy: Agata Krzemień, Agnieszka Tercz (Stowarzyszenie Edukacja przez Internet)

Redakcja: Agata Krzemień, Agnieszka Tercz (Stowarzyszenie Edukacja przez Internet)

Projekt graficzny i skład: Agata Krzemień, Agnieszka Tercz (Stowarzyszenie Edukacja przez Internet)

Wersja: 1.0

Data: Maj 2026



Niniejsza publikacja jest udostępniana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowe (CC BY 4.0), z wyjątkiem materiałów znajdujących się w domenie publicznej.

BEZPŁATNA PUBLIKACJA Wynik projektu
"PlaNET Social Enterprise 4.0".



**Co-funded by
the European Union**

Co-funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



PlaNET Social ENTERprise
ENTERPRISE YOUR REGION