



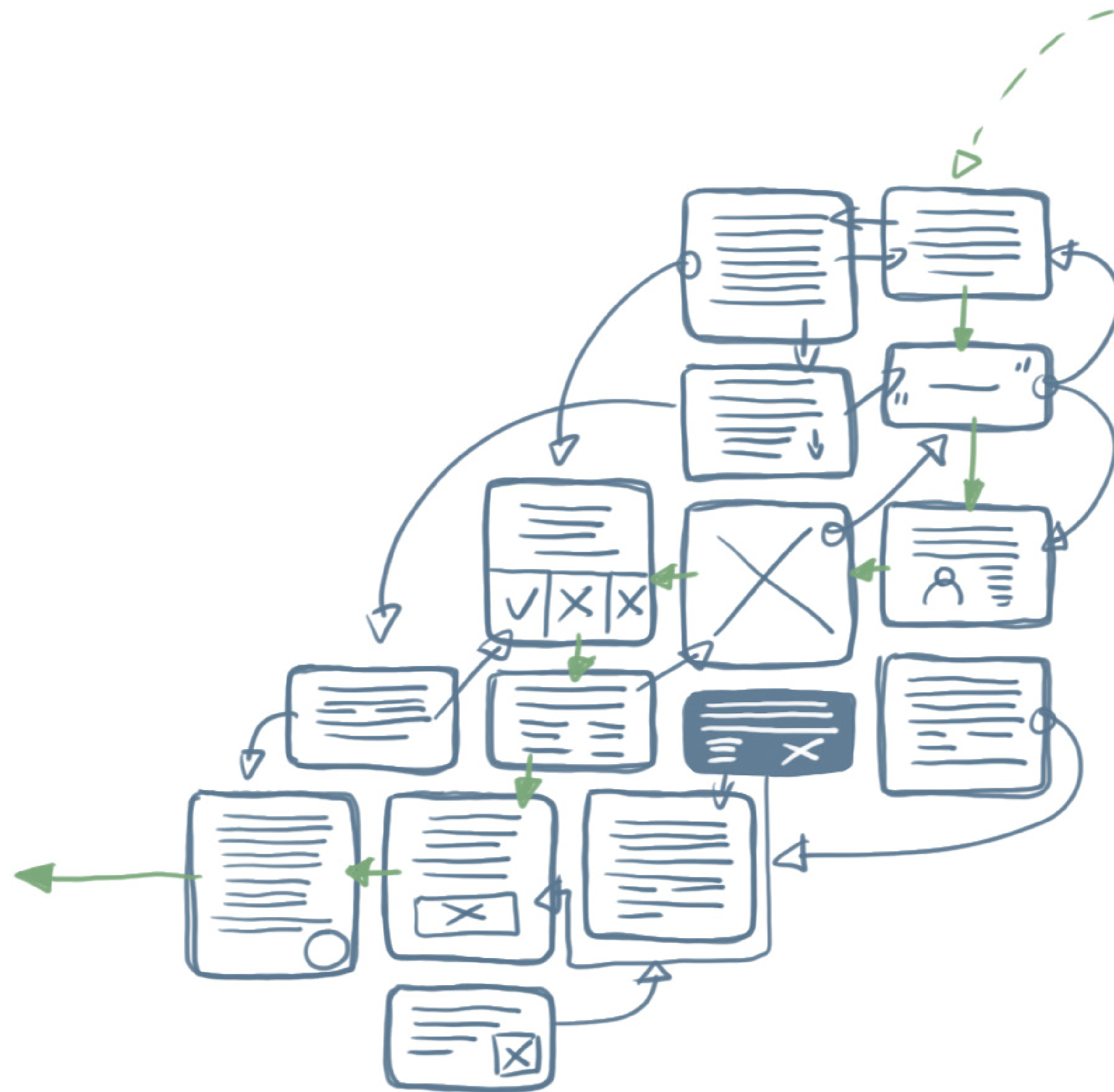
MAPY ARGUMENTACJI

SŁOWEM WSTĘPU

Jesteśmy świadkami ogromnych przemian technologicznych i organizacyjnych, które odbijają się na rynku pracy. Powoduje to zwiększenie efektywności pracy, ale także automatyzację zawodów, które opierają się na powtarzalnych czynnościach fizycznych i intelektualnych. Ze względu na wysokie tempo przemian, ilość nowych zawodów oraz fakt, że pozostałe miejsca pracy w coraz większym stopniu wymagają „kompetencji przyszłości”, których nie uczy się w szkołach, w dostatecznym stopniu, można się spodziewać, że zmiany te będą bardzo burzliwe dla ekonomii - jeśli nie będziemy na nie odpowiednio przygotowani.

Mapy argumentacji stanowią próbę wizualnego poukładania wiedzy związanej z tym złożonym tematem. Czytanie grafu argumentacji polega na swobodnym podążaniu za swoją ciekawością. Podczas tego procesu można poznać głębokie przyczyny i kontekst zjawisk, jednocześnie przyzwyczajając się do myślenia krytycznego myślenia o nowych informacjach.

Mapy argumentacji powstały w wyniku zintegrowania wypowiedzi wielu ekspertów oraz treści raportów i analiz naukowych na temat złożonej sytuacji przyszłości rynku pracy. Ponieważ składają się one z wielu perspektyw, jest to przydatny materiał dla osób, które wchodzi na rynek pracy i potrzebują odnaleźć swoje miejsce w tej złożonej siatce oraz dla osób, które myślą o zmianie pracy lub kwalifikacji zawodowych. Jest to również cenny materiał dla edukatorów i doradców zawodowych, którzy chcą lepiej doradzać swoim klientom.



PODREĆCZNIK

default conflict

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania... wyków przydają się... miejscu pracy

trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

argument to practical wisdom

default inference

posterior to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy moze u siebie...

WSTĘP

Idea stworzenia swego rodzaju przewodnika po współczesnym rynku pracy wynika z potrzeb jakie zauważamy w codziennym życiu. Wchodząc w dorosłe życie niejednokrotnie nie jesteśmy w pełni świadomi ani przygotowani na realia i zmiany zachodzące na rynku pracy. Tempo zachodzących zmian oraz postęp technologiczny tworzą lukę kompetencyjną, którą coraz trudniej zapełnić, a dynamiczny świat wymaga od nas elastyczności i otwartości na zmianę. Na tym tle konieczne jest poszerzenie systemu kształcenia dorosłych o pozaformalne ścieżki edukacji oraz ukierunkowanie prowadzonej edukacji na dostarczanie praktycznych umiejętności. W erze gospodarki opartej na wiedzy sukces odniosą nie tylko osoby, które uzyskały wysokie kompetencje w toku edukacji formalnej, posiadające świadomość nadchodzących zmian i zdolność adaptacji, ale też przede wszystkim osoby, które w swoim procesie edukacyjnym kierować się będą elastycznością działania, łatwością i szybkością podejmowania odpowiednich decyzji, a przede wszystkim gotowością do ciągłego poszerzania swoich kompetencji. Jednocześnie cyfryzacja i dostęp do olbrzymiej ilości danych przez Internet spowodował zwiększenie tzw. szumu informacyjnego. Coraz trudniej jest selekcjonować przydatną, sprawdzoną wiedzę od mitów, niesprawdzonych opinii i nierzetelnych porad. Wychodząc naprzeciw temu problemowi, przygotowaliśmy podręcznik w oparciu o autorski sposób wyszukiwania i zapisu argumentów. Umożliwia on czerpanie wyselekcjonowanej wiedzy o wysokiej jakości. Argumenty w nim zebrane pochodzą z wielu polskich oraz zagranicznych publikacji, raportów, konferencji, audycji radiowych oraz wywiadów z ekspertami. By zapewnić wysoką efektywność naszego rozwiązania podjęliśmy współpracę z naukowcami, uczniami, instytucjami edukacyjnymi, pracownikami i pracodawcami, w taki sposób by przez uwzględnienie kilku perspektyw najtrafniej zaplanować, stworzyć i dobrać treści do niniejszego podręcznika. Ze względu na argumentacyjny charakter zapisu informacji osoba czytająca mapę ma możliwość podejmowania decyzji dotyczących swojej kariery zawodowej w taki sam sposób jakby to czynił ekspert, a raczej zespół świetnie skomunikowanych ekspertów.

Podręcznik zostanie opublikowany na stronie internetowej projektu i będzie możliwy do pobrania i wykorzystywania za darmo przez wszystkich zainteresowanych.

W dalszych częściach instrukcji zostaną przedstawione sposoby korzystania z podręcznika. W tym miejscu należy podkreślić, iż warunkiem korzystania z podręcznika jest korzystanie z komputera. Nie jest jednak wymagane, aby każdy użytkownik posiadał komputer - czasami wystarczy do tego jeden sprzęt oraz możliwość podpięcia rzutnika. Możliwości korzystania z podręcznika są bardzo elastyczne i zależą od wyboru użytkownika czy trenera.

Podręcznik nie posiada przyjętej z góry sekwencji używania, W skład podręcznika wchodzi parę zbiorczo zestawionych ze sobą narzędzi:

mapy argumentacyjne - wyjaśnione dalej w części "Czym są mapy argumentacyjne"

syllabus szkoleniowy - materiały dla trenerów / osób chętnych przeprowadzić szkolenie z rozwiania najbardziej potrzebnych umiejętności na rynku pracy w przyszłości.

Od konkretnego użytkownika zależy zatem zakres oraz sposób użycia. Korzystać z niego można w części (tylko jedna mapa) w całości (wszystkie mapy) lub być uczestnikiem szkolenia (syllabus).



KTO JEST ODBIORCĄ PODRĘCZNIKA?

Podręcznik przeznaczony jest dla wszystkich osób, które chcą pogłębić swoją wiedzę na temat rynku pracy oraz zmian, które zachodzą na nim w przyszłości. Dostarcza użytkownikom gotowych rozwiązań, a samym kształcącym się i poszukującym pracy ułatwi procesy edukacji, szkolenia i wejścia w rynek pracy. Grafowy zapis informacji umożliwił znalezienie dużej grupy wspólnych przyczyn i strategii, uniwersalnych dla całego rynku, kompetencji i metod nauczania, dlatego też każdy znajdzie w nim coś dla siebie. Dodatkowo treści opisywane w podręczniku zostały dostosowane do potrzeb grup, które ze względu na swoją sytuację znajdują się w największej potrzebie kształcenia ustawicznego, gdyż są najbardziej podatne na negatywny wpływ zmian. Wśród nich możemy wskazać:

- osoby bezrobotne;
- osoby narażone bezrobociem;
- osoby defaworyzowane na rynku pracy;
- osoby ze specjalnymi wymaganiami edukacyjnymi.

Osoby te otrzymują gotowe narzędzie do samodzielnego używania, które umożliwi pozyskiwanie wiedzy dopasowanej do potrzeb rynku pracy. Za pomocą map argumentacyjnych jesteśmy w stanie znajdować wspólne cechy (przesłanki) defaworyzacji oraz mamy możliwość stworzenia szerokiej bazy uniwersalnych, dobrych strategii radzenia sobie z defaworyzacją. Czytając grafy przedstawiciele środowisk defaworyzowanych mogą zrozumieć, jakie są przyczyny rynkowe i związane z przekonaniami społecznymi defaworyzacji oraz dowiedzą się jaką strategię obrać by wyjść ze swojej trudnej sytuacji.

Podręcznik został przemyślany w taki sposób, by był bezpośrednią pomocą dla osób i instytucji, które zajmują się kształceniem ustawicznym. Na podstawie przedstawionych materiałów podmioty te mogą planować i prowadzić proces kształcenia ustawicznego lub korzystać z opracowanych w jego ramach strategii edukacyjnych.

Pracownicy instytucji rynku pracy otrzymują narzędzie pomagające przeprowadzać osobę bezrobotną przez proces dostosowywania umiejętności do wymagań rynku pracy. Dostają dostęp do rzetelnych, często trudno dostępnych informacji na temat aktualnego i przyszłego obrazu sytuacji na rynku pracy.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych otrzymują narzędzie pomagające szkolić osoby dorosłe z umiejętności wymaganych na rynku pracy. Dostają również bezpośredni dostęp do przygotowanych materiałów szkoleniowych.

Pracodawcy korzystając z naszych materiałów, będą mogli zwiększyć wiedzę na temat przyszłych zmian na rynku pracy i odpowiednio dostosować swoje własne działania/strategie. Informacje przedstawione w podręczniku pomogą również w zaplanowaniu procesu kształcenia pracowników.



JAKIE SĄ SKŁADOWE PODRĘCZNIKA?

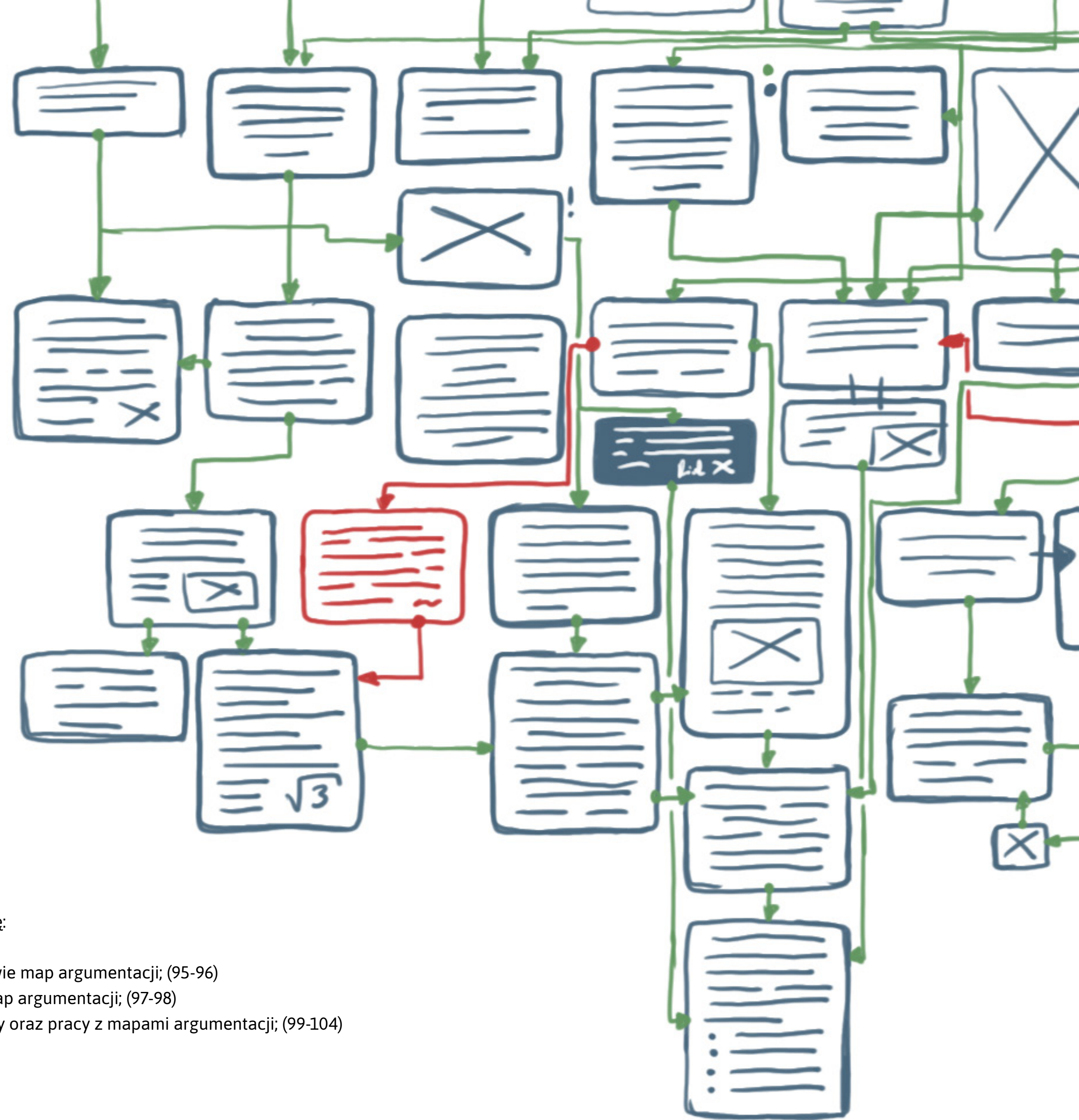
Na zakres podręcznika składają się:

1. Poniższa Instrukcja,
2. Podręcznik zawierający mapy argumentacyjne,
3. Program szkoleniowy wraz z materiałami dodatkowymi.

W podręczniku przybliżamy aktualny kształt rynku pracy z podziałem na następujące zagadnienia:

Instrukcja (str. 10);
Starzenie się społeczeństw, a rynek pracy (str. 11-14);
Rynek pracy w Polsce, Europie i na świecie (str. 15-17);
Trudności i wyzwania rynku pracy (str. 18-20);
Nadchodzące zmiany na rynku pracy (str. 21-27);
Wymagania pracodawców (str. 28-30);
Cechy świadczące o potencjale na rynku pracy (str. 31-34);
Efektywne nauczanie (str. 35-38);
Zawody narażone na automatyzację (str. 39-41);
Zmiany technologiczne na rynku pracy, zagrożenia i korzyści (str. 42-44);
Środowisko edukacji kompetencji cenionych na rynku (str. 45-49);
Sztuczna inteligencja w przedsiębiorstwach (str. 50-52);
Stymulowanie innowacyjności przez politykę publiczną (str. 53-56);
Doradztwo zawodowe w czasach fake news (str. 57-59);
Dobry start pracy (str. 60-62);
Powody do wyboru określonej ścieżki kariery (str. 63-65);
Wybór zawodu - reguły i metody decyzyjne, rola edukacji (str. 66-69);
Potrzeba adaptacji w edukacji i na rynku pracy (str. 70-72);
Sztuczna inteligencja a wyzwania współczesnej edukacji (str. 73-76);
Współczesne modele ewaluacji pracy (str. 77-79);
Budowanie scenariuszy kariery i reguł decyzyjnych (str. 80-82);
Kompetencje przyszłości (str. 83-85);
Niestandardowi pracownicy na nowym rynku pracy (str. 86-88).

Program szkoleniowy (91) składa się:
Z informacji wstępnych (92-94)
Spotkania dyskusyjnego na podstawie map argumentacji; (95-96)
Rozwijania i tworzenie własnych map argumentacji; (97-98)
Szkolenia z ćwiczeniami i case study oraz pracy z mapami argumentacji; (99-104)
oraz Diagramu kompetencji. (105)



CZYM SĄ MAPY ARGUMENTACYJNE?

Mapy argumentacyjne to forma zapisu informacji, w której poszczególne treści połączone są graficznie we wspólny zbiór argumentów. Takie przedstawianie połączeń przyczynowo-skutkowych umożliwia intuicyjne zrozumienie problemu i kontekstu, angażuje wyobraźnię, ułatwia skupienie i konceptualizację tematu. Przystawalność tekstu graficznego jest łatwiejsza i bardziej stymulująca niż tekstu pisanego w formie klasycznej. Dzięki swojej prostocie mapy argumentacyjne przyczyniają się do szybszego przyswojenia treści oraz elastyczność doboru ścieżki rozwoju. Jak wskazują badania, już samo korzystanie z map argumentacyjnych wzmacnia u odbiorców umiejętności krytycznego myślenia i interdyscyplinarnego łączenia wiedzy – umiejętności kluczowych na rynku pracy i określanych mianem kompetencji przyszłości. Podręcznik został zaprojektowany w taki sposób, by dać możliwość swobodnego podążania za własną ciekawością i potrzebami. Stanowi także zaproszenie do dalszego kontynuowania zdobywania wiedzy, podważania postawionych tez oraz szukania dalszych argumentów.



JAK UŻYWAĆ MAP ARGUMENTACYJNYCH?

Każda mapa składa się z argumentów na jeden z wybranych tematów dotyczących rynku pracy i zachodzących na nim zmian. Argumenty podzielone są na konkluzje i przesłanki, które potwierdzają postawioną tezę albo ją podważają. Konkluzje i przesłanki połączone są strzałkami, które pokazują kierunek wynikania argumentów. Argumenty podważające postawioną tezę tworzą tzw. negatywną przestrzeń argumentacyjną.

Czytać mapę argumentacji można w sposób dowolny, dostosowany do własnych potrzeb. Istnieje całkowita wolność w podążaniu za argumentacją oraz szukaniu odpowiedzi na nurtujące zagadnienia. Aby w pełni zrozumieć mapę argumentacji nie jest wymagane przeczytanie jej w całości. Można dokonać wybiórczej analizy zawartych na mapie argumentów w kontekście posiadanej wiedzy. Czytanie mapy argumentacji jest zabawą w szukanie odpowiedzi podążając własnym tropem.

Instrukcję wskazującą zasady odczytywania map argumentacyjnych znajduje się na stronie numer 4 podręcznika.

A. NAUKA SAMODZIELNA

Grafi argumentacyjne przewidziane zostały głównie jako narzędzie do nauki samodzielnej. Każdy nowy użytkownik będzie używał map w zindywidualizowany sposób, jedynym ograniczeniem w poruszaniu się po mapach są bowiem przedstawione powiązania argumentacyjne, jednak ich sekwencja zależy już jedynie od ciekawości czytelnika.

By dowiedzieć się w jaki sposób odczytywać połączenia na naszych mapach zobacz Instrukcję na stronie numer 4 podręcznika.

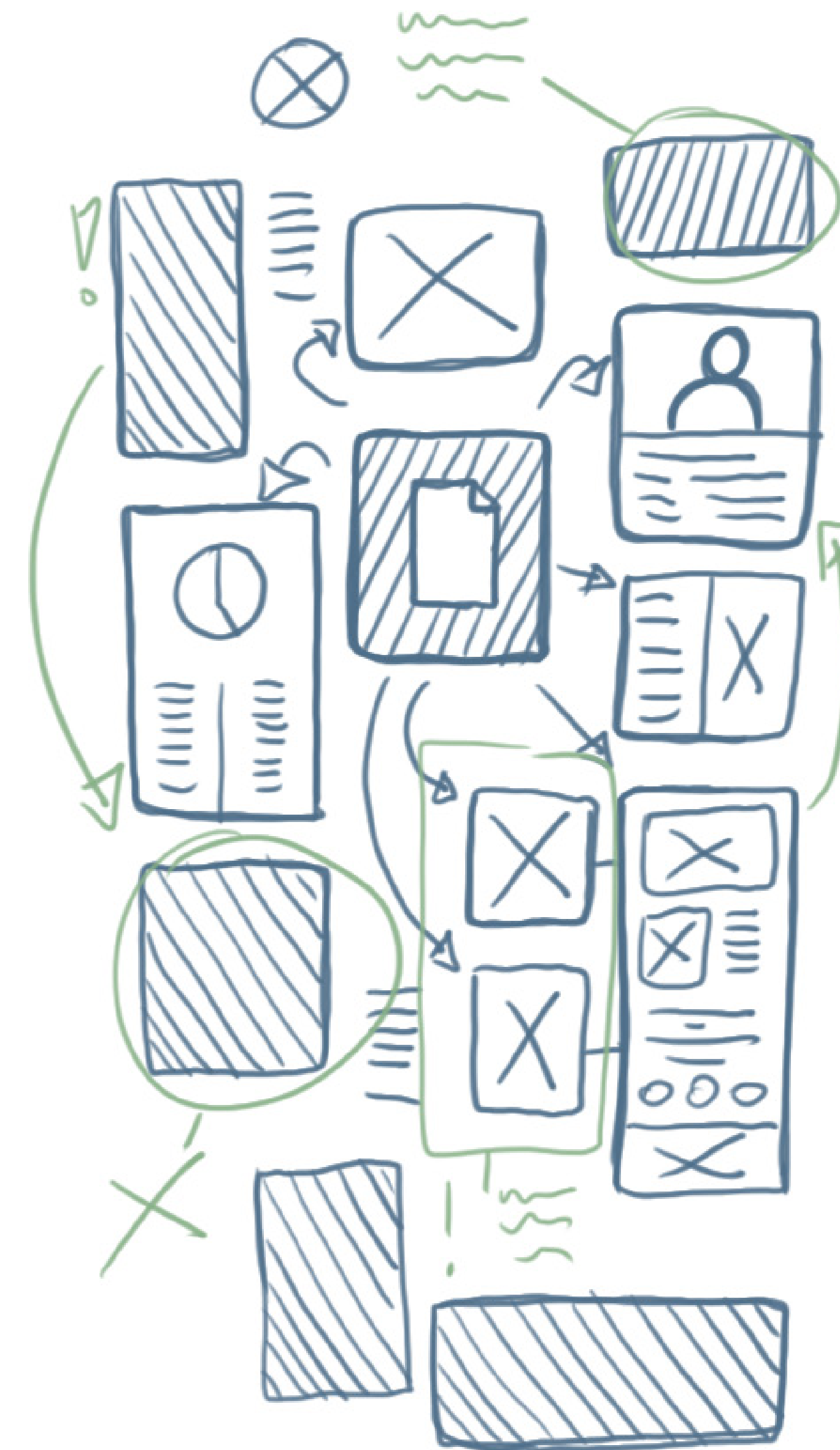
Pod każdą z mapy zauważysz sekcję z załącznikami - są to materiały, które pozwolą na poszerzenie przedstawionej w mapie wiedzy. Zachęcamy do zapoznania się z nimi, zarówno podczas samodzielnej nauki, jak i doboru materiału szkoleniowego.

B. KORZYSTANIE W GRUPIE

Mapy argumentacyjne mogą być również użyte jako narzędzie dydaktyczne do pracy w grupie. Do takiej formy wykorzystania map zachęcamy szczególnie doradców zawodowych, szkoleniowców, edukatorów i inne osoby zajmujące kształceniem ustawicznym. To z myślą o nich opracowaliśmy poniższe materiały:

- Syllabus spotkania dyskusyjnego na podstawie map argumentacji;
- Syllabus szkolenia z rozwijania i tworzenia własnych map argumentacji;
- Syllabus szkoleniowy z ćwiczeniami i case study;
- Diagram kompetencji - materiał uzupełniający, który porównuje najbardziej pożądane kompetencje na rynku pracy w latach 2015 i 2020.

Warsztaty prowadzone na ich podstawie będą praktycznym uzupełnieniem treści zawartych w podręczniku. Stanowią one gotowe scenariusze szkoleniowe, skierowane w głównej mierze do osób poszukujących pracy. Pomogą one zwiększyć wśród uczestników szkolenia zrozumienie swojej pozycji i możliwości działania na zmieniającym się rynku pracy, wyposażą ich w umiejętności pomocne przy planowaniu własnej kariery oraz pomogą usunąć lub osłabić bariery mentalne i negatywne schematy myślowe stojące na przeszkodzie rozwojowi na rynku pracy. W konsekwencji osoby uczestniczące w szkoleniach zwiększą swoją zdolność do bycia zatrudnionym.



FUNDACJA OPTIMUM PARETO

MAPY ARGUMENTACJI

SPIS TREŚCI:

STRONA 11	—	Instrukcja.
STRONA 12	—	Starzenie się społeczeństw a rynek pracy.
STRONA 13	—	Mapa 1
STRONA 14	—	Mapa 2
STRONA 16	—	Rynek pracy w Polsce, Europie i na świecie.
STRONA 17	—	Mapa 1
STRONA 19	—	Trudności i wyzwania rynku pracy.
STRONA 20	—	Mapa 1
STRONA 22	—	Nadchodzące zmiany na rynku pracy.
STRONA 23	—	Mapa 1
STRONA 24	—	Mapa 2
STRONA 25	—	Mapa 3
STRONA 26	—	Mapa 4
STRONA 27	—	Mapa 5
STRONA 29	—	Wymagania pracodawców.
STRONA 30	—	Mapa 1
STRONA 32	—	Cechy świadczące o potencjale na rynku pracy.
STRONA 33	—	Mapa 1
STRONA 34	—	Mapa 2
STRONA 36	—	Efektywne nauczanie.
STRONA 37	—	Mapa 1
STRONA 38	—	Mapa 2
STRONA 40	—	Zawody narażone na automatyzację.
STRONA 41	—	Mapa 1
STRONA 43	—	Zmiany technologiczne na rynku pracy, zagrożenia i korzyści.
STRONA 44	—	Mapa 1
STRONA 46	—	Środowisko edukacji kompetencji cenionych na rynku.
STRONA 47	—	Mapa 1
STRONA 48	—	Mapa 2
STRONA 49	—	Mapa 3

STRONA 51	—	Sztuczna inteligencja w przedsiębiorstwach.
STRONA 52	—	Mapa 1
STRONA 54	—	Stymulowanie innowacyjności przez politykę publiczną.
STRONA 55	—	Mapa 1
STRONA 56	—	Mapa 2
STRONA 58	—	Doradztwo zawodowe w czasach fake news.
STRONA 59	—	Mapa 1
STRONA 61	—	Dobry start pracy
STRONA 62	—	Mapa 1
STRONA 64	—	Powody do wyboru określonej ścieżki kariery.
STRONA 65	—	Mapa 1
STRONA 67	—	Wybór zawodu - reguły i metody decyzyjne, rola edukacji.
STRONA 68	—	Mapa 1
STRONA 69	—	Mapa 2
STRONA 71	—	Potrzeba adaptacji w edukacji i na rynku pracy.
STRONA 72	—	Mapa 1
STRONA 74	—	Sztuczna inteligencja a wyzwania współczesnej edukacji.
STRONA 75	—	Mapa 1
STRONA 76	—	Mapa 2
STRONA 78	—	Współczesne modele ewaluacji pracy.
STRONA 79	—	Mapa 1
STRONA 81	—	Budowanie scenariuszy kariery i reguł decyzyjnych.
STRONA 82	—	Mapa 1
STRONA 84	—	Kompetencje przyszłości.
STRONA 85	—	Mapa 1
STRONA 87	—	Niestandardowi pracownicy na nowym rynku pracy.
STRONA 88	—	Mapa 1



INSTRUKCJA

Mapy argumentacji mogą być na pierwszy rzut oka skomplikowane. Jednak gdy poznamy zasady rządzące tym systemem, będziemy w stanie swobodnie się po nim poruszać. Poniżej opisano pięć podstawowych zasad, które rządzą każdą mapą. Ilustracja po prawej stronie pokazuje konkretny przypadek, gdy dana zasada jest użyta.

Ponadto znalazło się tu kilka podpunktów wyjaśniających ogólną ideę, która przyświeca tej formie prezentacji informacji.

1. Zielone linie to argumenty wspierające. Kontynuują oraz rozwijają daną myśl. Jest ich najwięcej.
2. Czerwone linie to argumenty negujące. Zaprzeczają one konkretnemu twierdzeniu.
3. Czasami dany argument wskazuje na bardzo wiele innych. Aby uprościć mapy, linia ta może się w pewnych punktach rozdzielać.
4. W niektórych przypadkach wiele argumentów wskazuje na tę samą informację. Aby uprościć schemat, łukowe połączenie wskazuje, że dana informacja dołącza się do biegu danej linii. Od tego momentu linia już nie może rozdzielić się na wiele innych, gdyż kontynuuje połączenie więcej niż jednego argumentu, chyba że obydwa trafiają w dwa różne miejsca.
5. Niektóre mapy są obszerne, dlatego zostały podzielone na więcej ekranów. W takim wypadku linie dochodzą do krawędzi ekranu i są kontynuowane na kolejnej stronie.
6. Zdaża się że mapa jest na tyle długa, iż argument z pierwszego ekranu łączy się innym na ekranie piątym. Wtedy prościej jest pokazać ten sam argument dwukrotnie niż ciągnąć linię przez cały dokument. Takie informacje oznaczane są literami i zawsze mają tę samą treść.

np.: argument ze znacznikiem **a** na stronie pierwszej to ten sam argument ze znacznikiem **a** na stronie piątej.



STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTW, A RYNEK PRACY

default conflict

poziomienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych umiejętności przydają się w każdym miejscu pracy

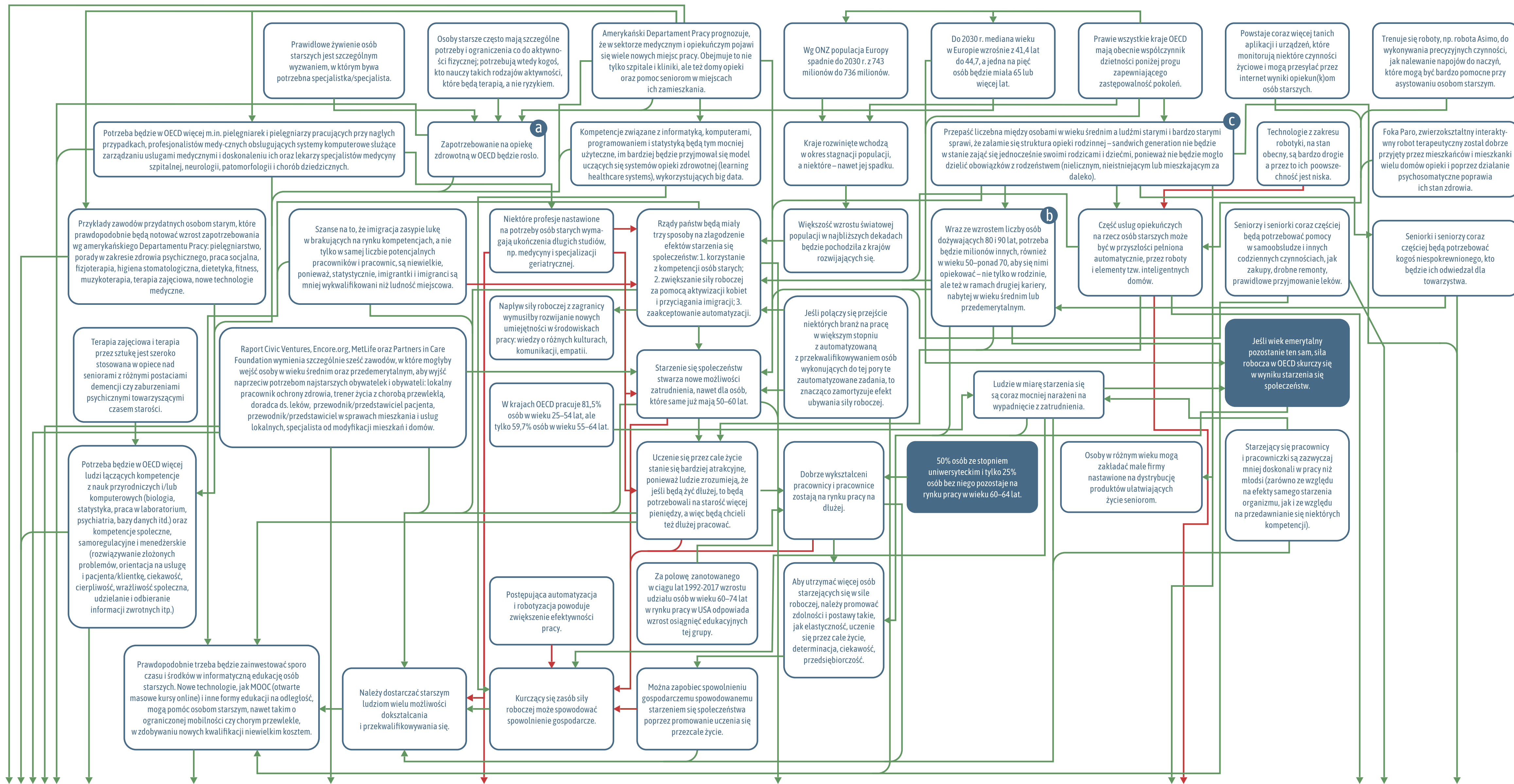
trudno w dane spróbować szczytnych dążeń stać się

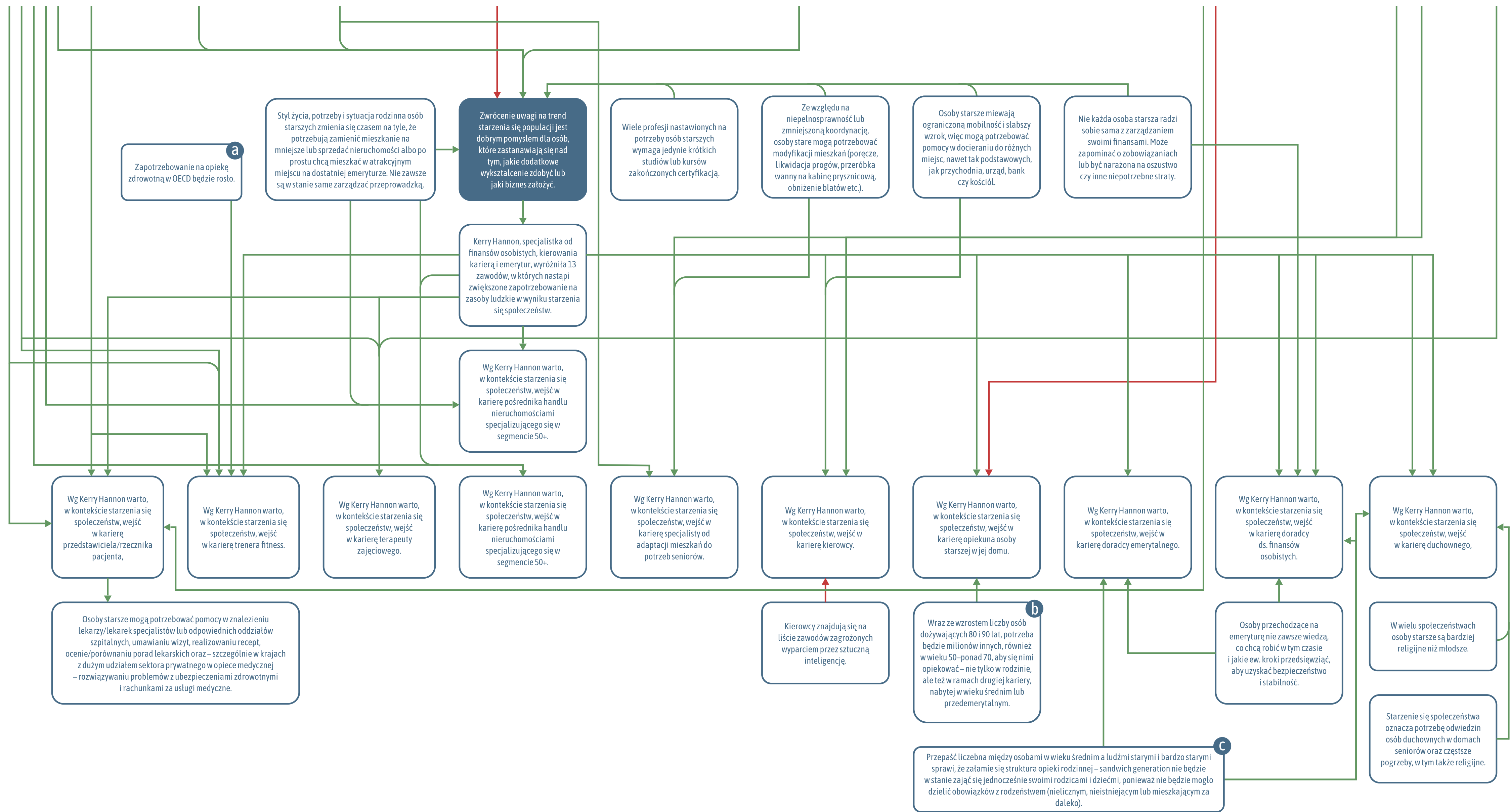
argument to practical wisdom

default inference

position to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie wypróbować





RYNEK PRACY W POLSCE, EUROPIE I NA ŚWIECIE

default conflict

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

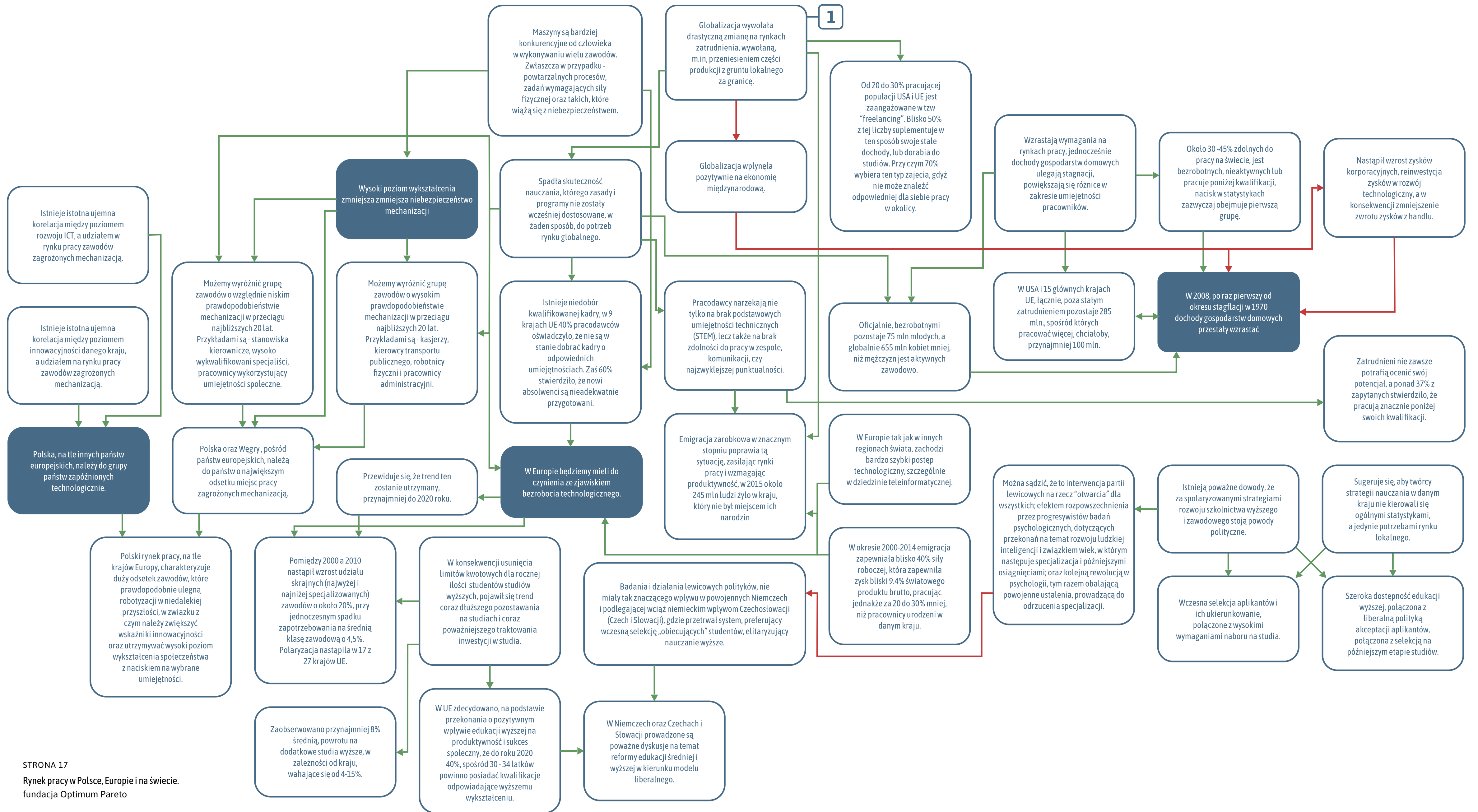
umiejętności zbudowane na wykw przydają się w każdym miejscu pracy

argument to practical wisdom

default inference

posterior to know

trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się



ZAŁĄCZNIKI

1. ARGUMENT: Globalizacja wywołała drastyczną zmianę na rynkach zatrudnienia, wywołaną, m.in, przeniesieniem części produkcji z gruntu lokalnego za granicę.

— F. van Wieringen (1999), *Scenario Planning for Vocational and Adult Education*, European Journal of Education, Vol. 34, No. 2

— M. Beblavý, A.Thum and G. Potjagailo (2013), *Where and When Does Adult Learning Happen? A Cohort Analysis of Adult Education in Europe*, NEUJOBS Working Paper No. 4.3.2, NEUJOBS FP7 Research Project, May (www.neujobs.eu)

— L. Kureková, M. Beblavý, C.Haita and A. Thum (2013), *Demand for Less Skilled Workers across Europe: Between Formal Qualifications and Non Cognitive Skills* NEUJOBS Working Paper 4.3.3, NEUJOBS FP7 Research Project, February (www.neujobs.eu)

— I. Maselli (2012), *The Evolving Supply and Demand of Skills in the Labour Market*, Intereconomics, Vol. 47, No. 1, p. 28 and L. Kureková, C. Haita and M. Beblavý (2013a), *Being and Becoming Low Skilled: A Comprehensive Approach to Studying Low Skillness*, NEUJOBS Working Paper No. 4.3.1, NEUJOBS FP7 Research Project, February (www.neujobs.eu)

— L. Kureková, C. Haita and M. Beblavý (2013a), *Being and Becoming Low -Skilled: A omprehensive Approach to Studying Low-Skillness*, NEUJOBS Working Paper No. 4.3.1, NEUJOBS FP7 Research Project, February (www.neujobs.eu)

— R. Ramos, J. Suriñach and M. Artís (2009), *Regional Economic Growth and Human Capital: The Role of Overeducation*, IZA Discussion Paper No. 4453, IZA,

— Bonn, September L. Kureková, M. Beblavý and C. Haita (2013b), *Qualifications Or Soft Skills? Studying Job Advertisements for Demand for Low Skilled Staff in Slovakia*, NEUJOBS Working Paper 4.3.3, NEUJOBS FP7 Research Project, August (www.neujobs.eu)

— L. Kureková, M. Beblavý, C.Haita and A. Thum (2013), *Demand for Low - and Medium - Skilled Workers across Europe: between Formal Qualifications and Non - Cognitive Skills*, NEUJOBS Working Paper 4.3.3, NEUJOBS FP7 Research Project, February (www.neujobs.eu)

— I. Maselli. (2012), *The Evolving Supply and Demand of Skills in the Labour Market*, Intereconomics, Vol. 47, No. 1, p. 23 and see also R. Massari, P. Naticchioni and G. Ragusa (2013), *Unconditional and Conditional Wage Polarization in Europe*, NEUJOBS Working Paper No. D3.6, NEUJOBS FP7 Research Project, March (www.neujobs.eu)

— B. Colijn (2013), *Green Jobs in Europe and the Increasing Demand for Technical Skills*, NEUJOBS Working Paper No. 4.2, NEUJOBS FP7 Research Project (www.neujobs.eu)

LINKI:

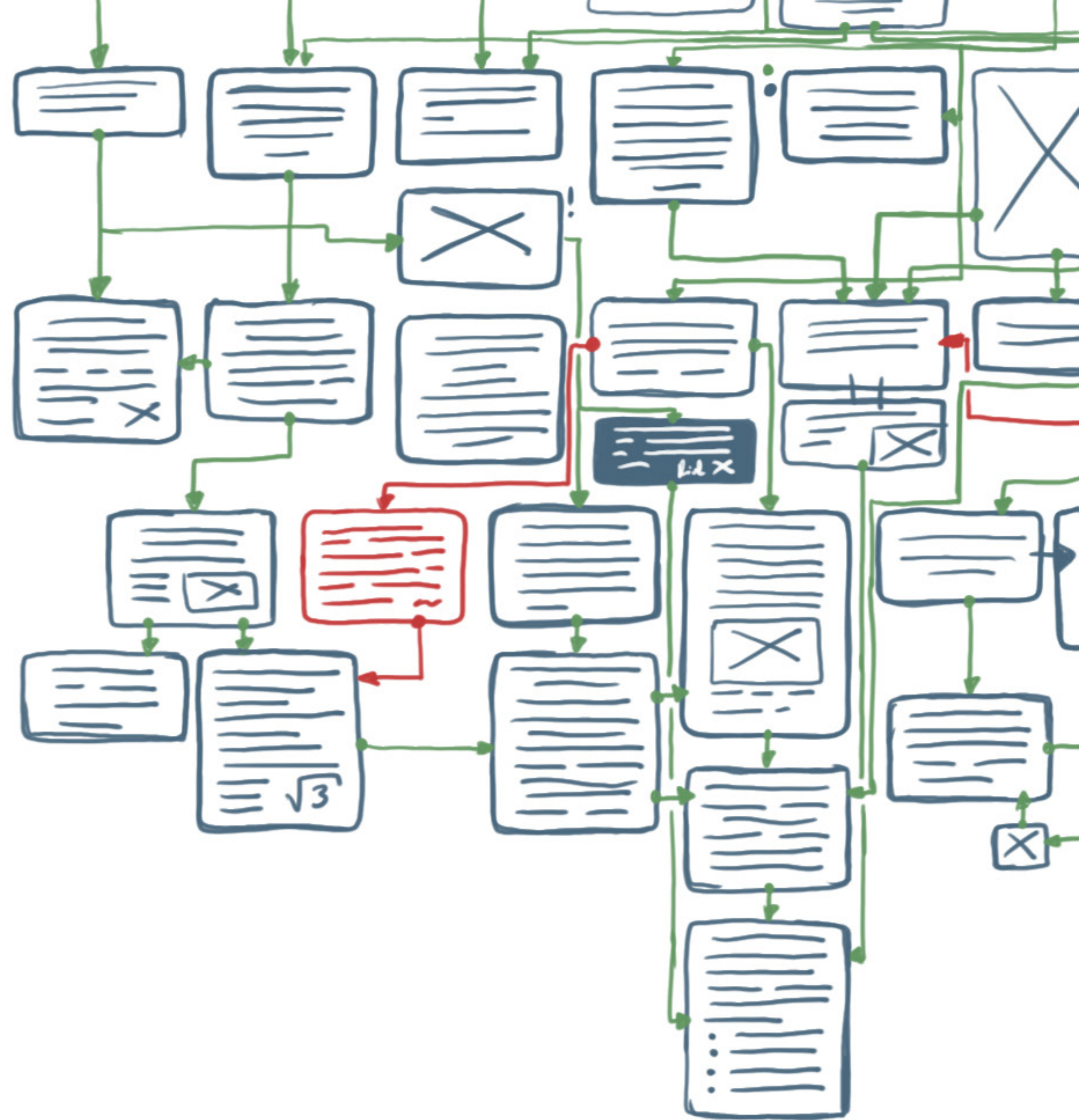
www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work

www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

www.onetcenter.org/database.html

www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey

www.wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE_nr1_141029.pdf



TRUDNOŚCI I WYZWANIA RYNKU PRACY

default conflict

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania powyższych umiejętności przydają się w każdym miejscu pracy

trudno w danej chwili spróbować szczytnie dążeń stać się

argument to practical wisdom

default inference

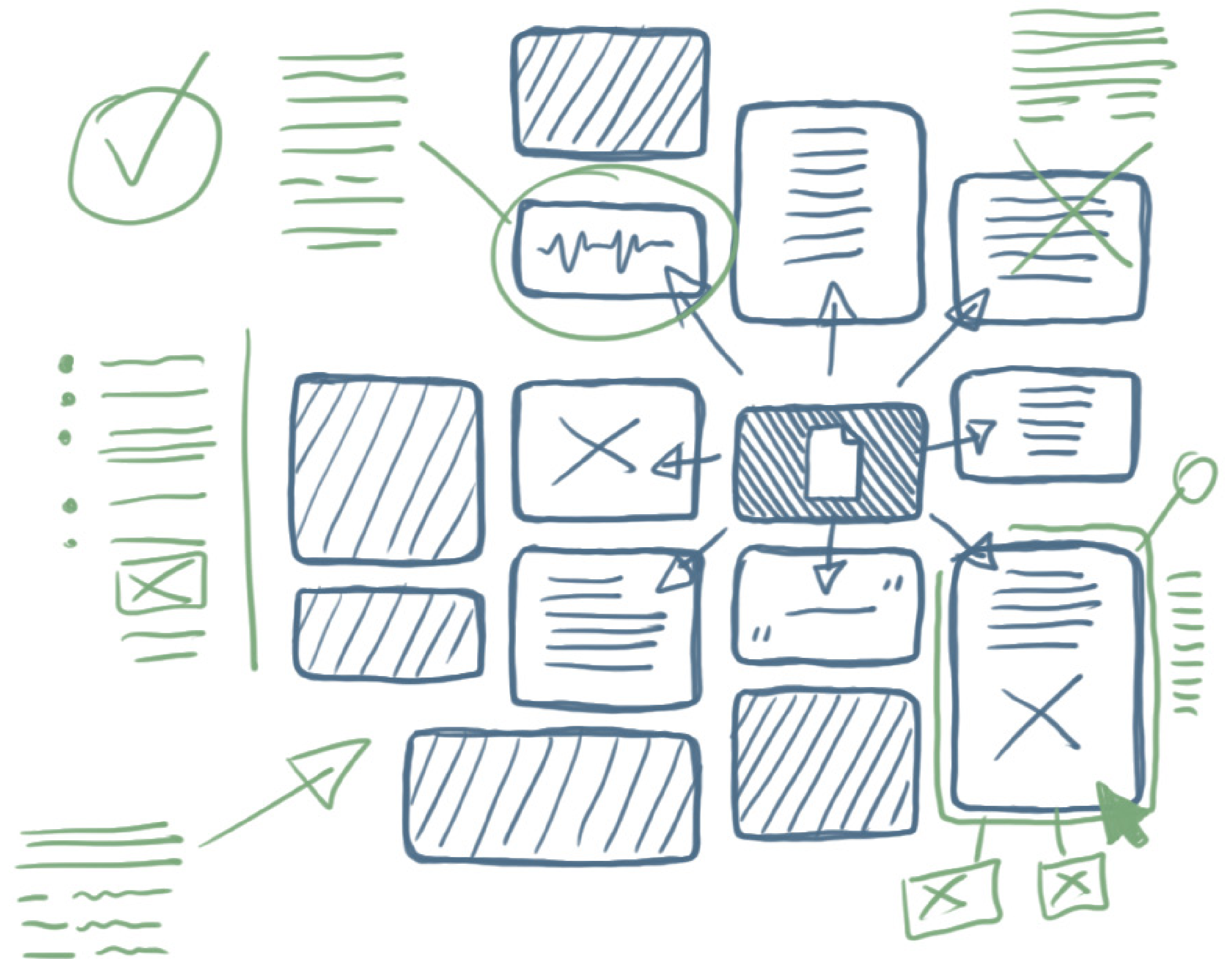
posterior to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie wypróbować



ZAŁĄCZNIKI

- D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER
- 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right? www.80000hours.org/articles/skills-most-employable
- Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.
- John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.
- W. Brian Arthur Where is technology taking the economy? www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy
- Frank Levy *The New Division of Labor*.
- C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Nanette Byrnes, Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do. What does that mean for the future of work? www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616



NADCHODZĄCE ZMIANY NA RYNKU PRACY

default conflict

poziomienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych... przydają się w każdym miejscu pracy

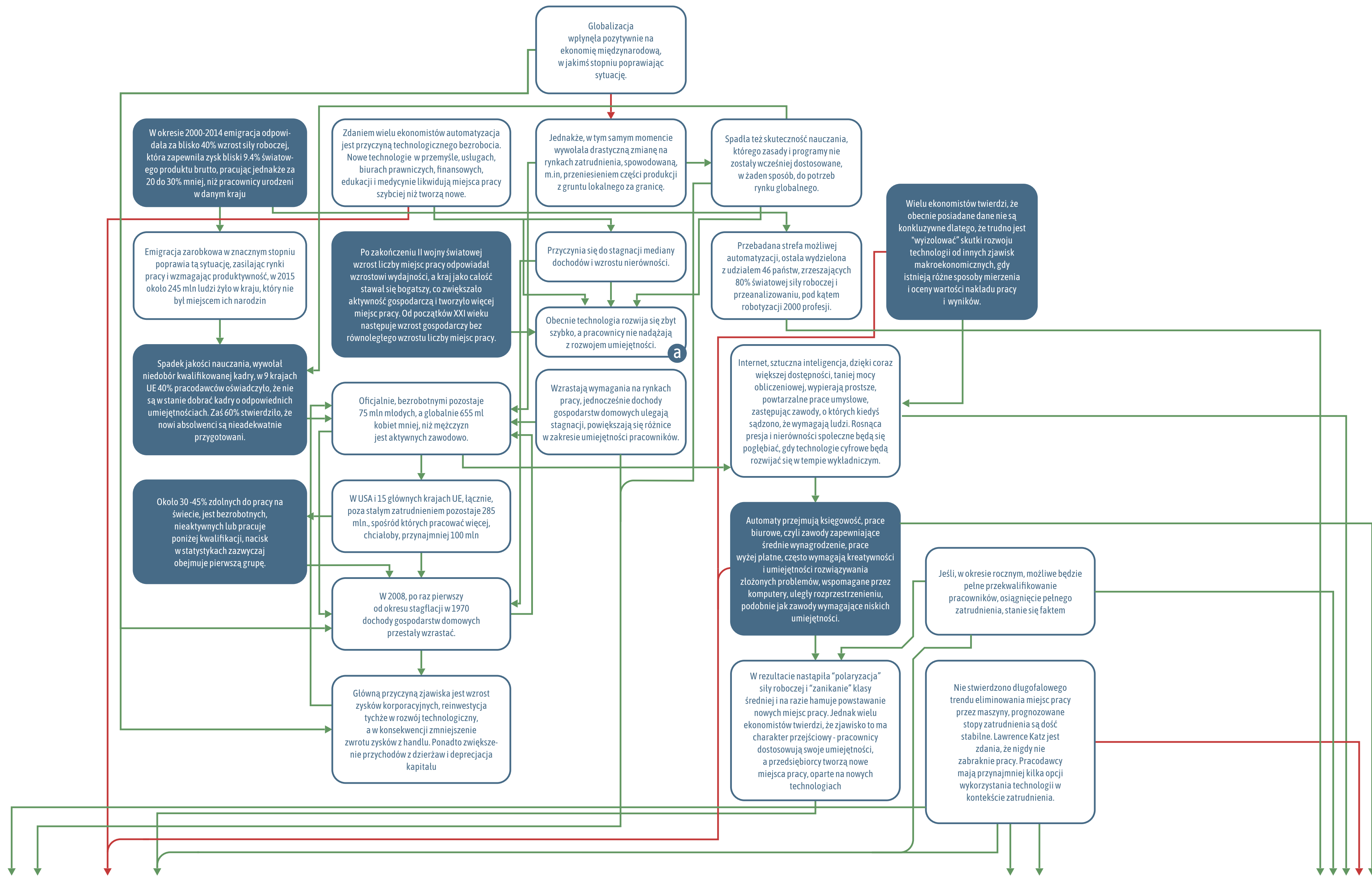
trudno w dane spróbować szczytno dążenie stać się

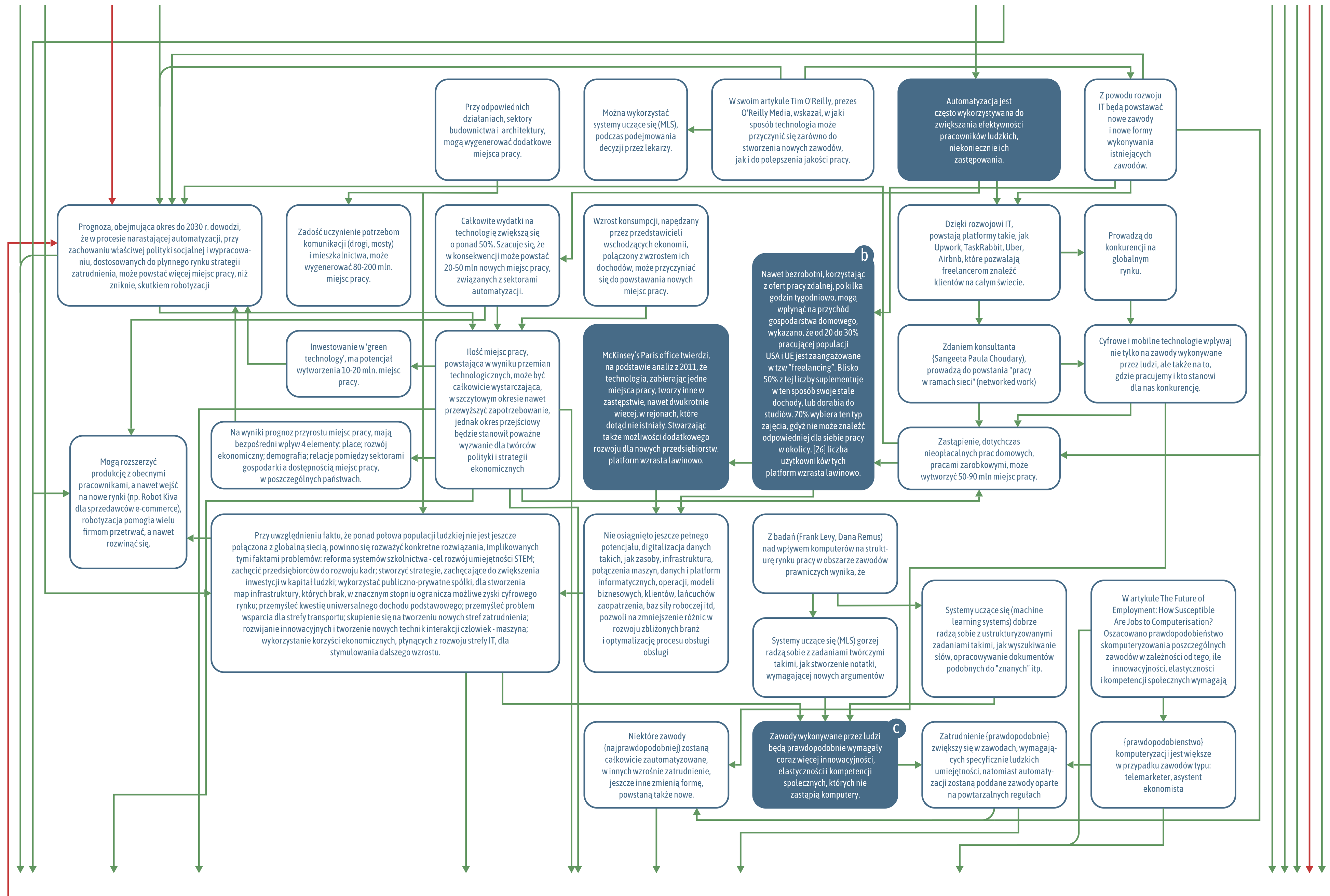
argument to practical wisdom

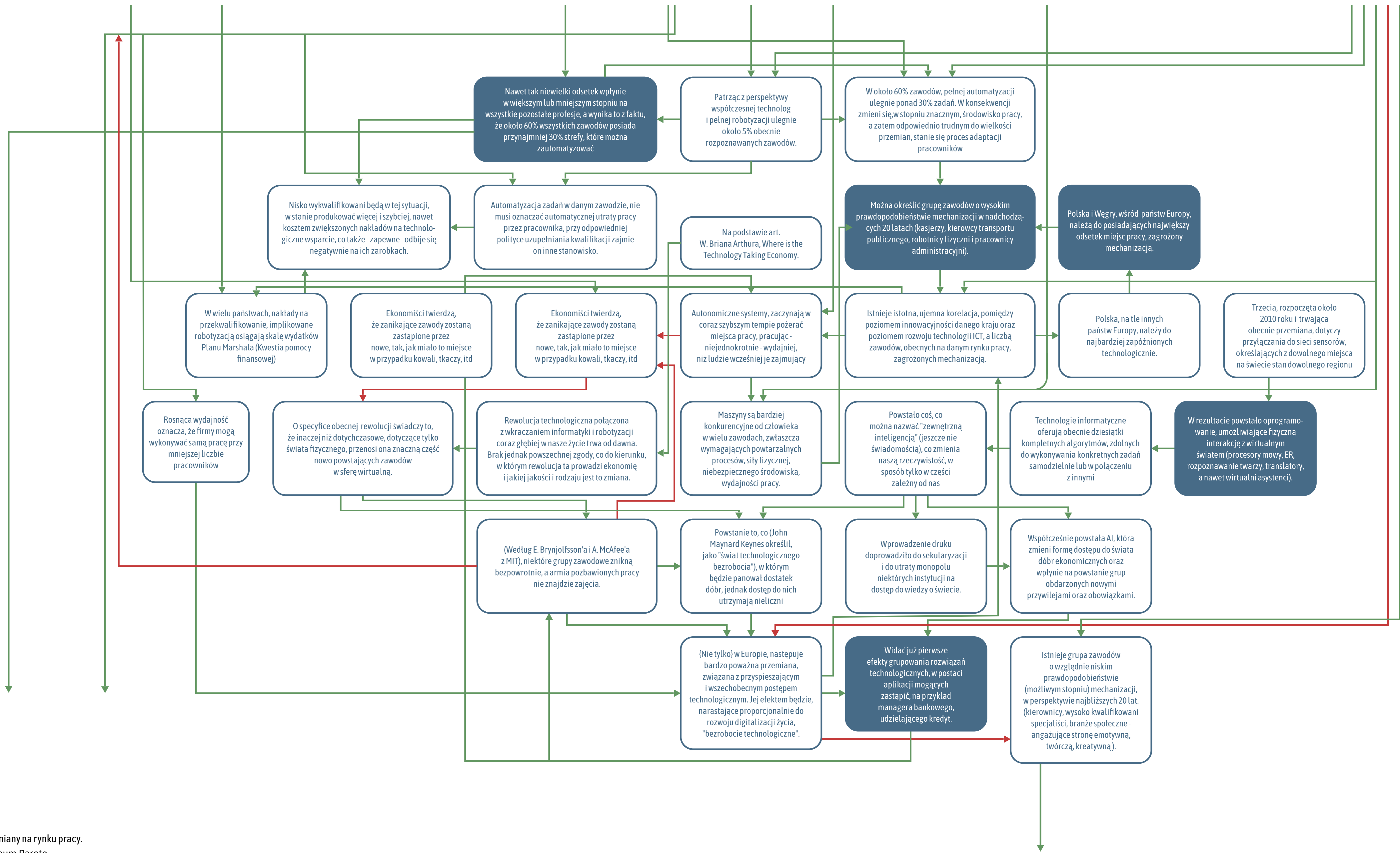
default inference

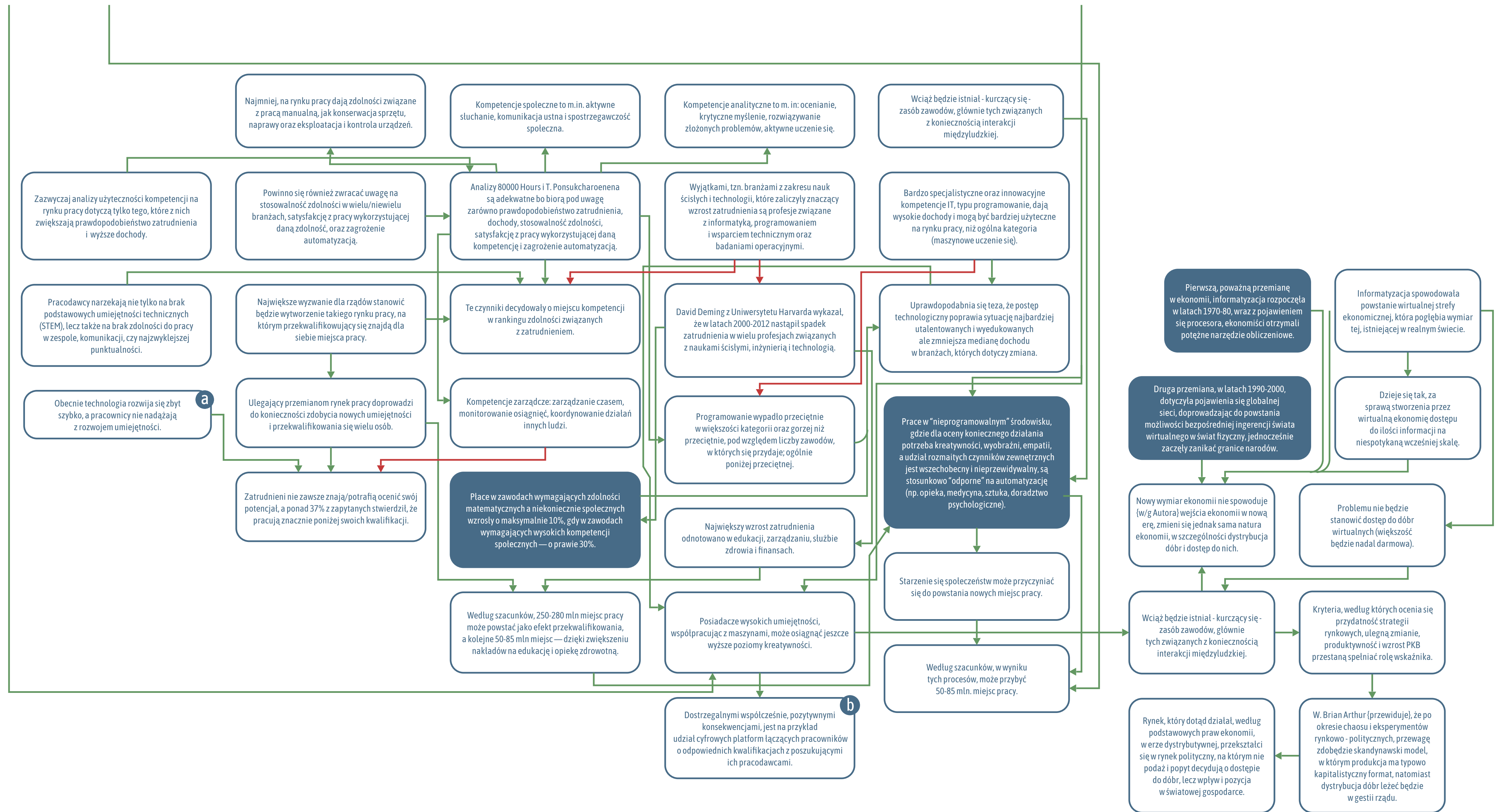
position to know

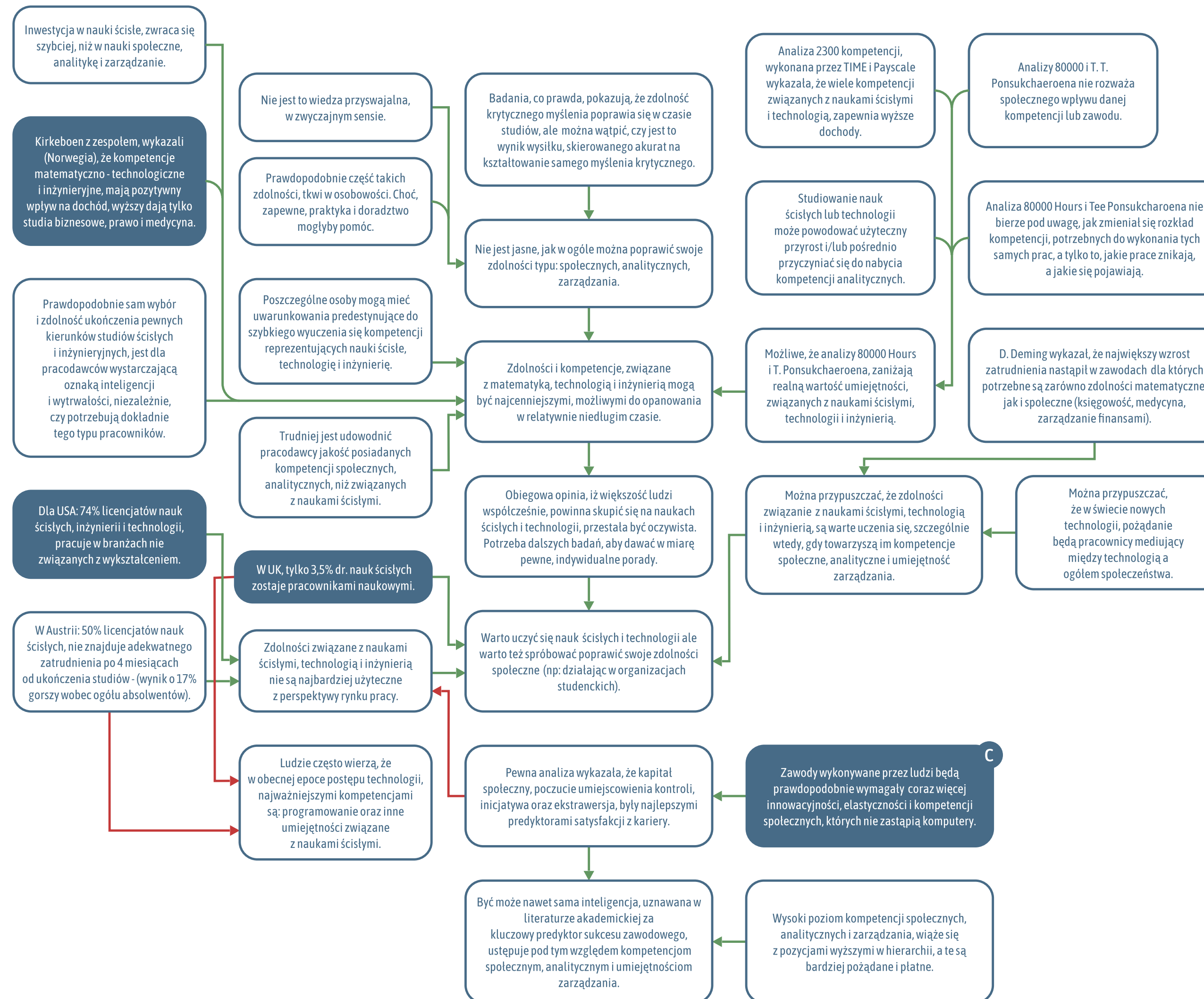
istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie...











WYMAGANIA PRACODAWCÓW

default conflict

postawienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

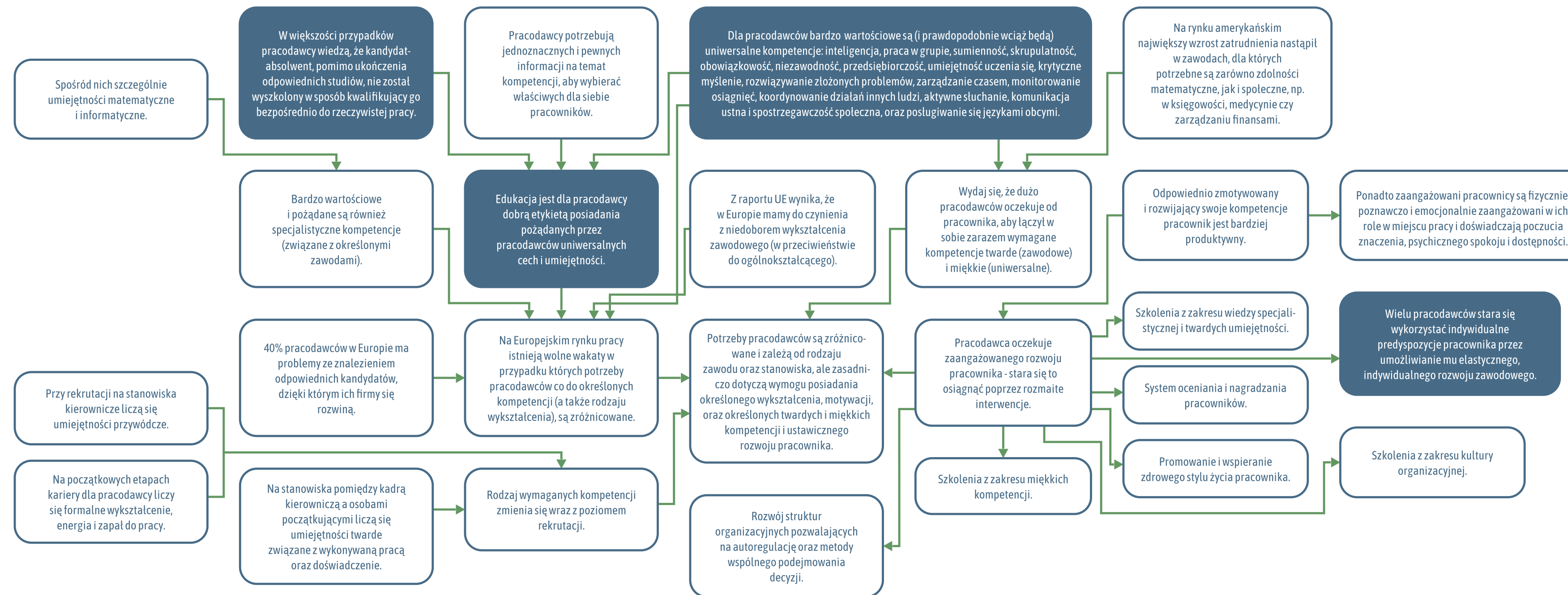
trudno w danej spróbować szczytno dążenie stać się

argument to practical wisdom

default inference

posterior to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie



ZAŁĄCZNIKI

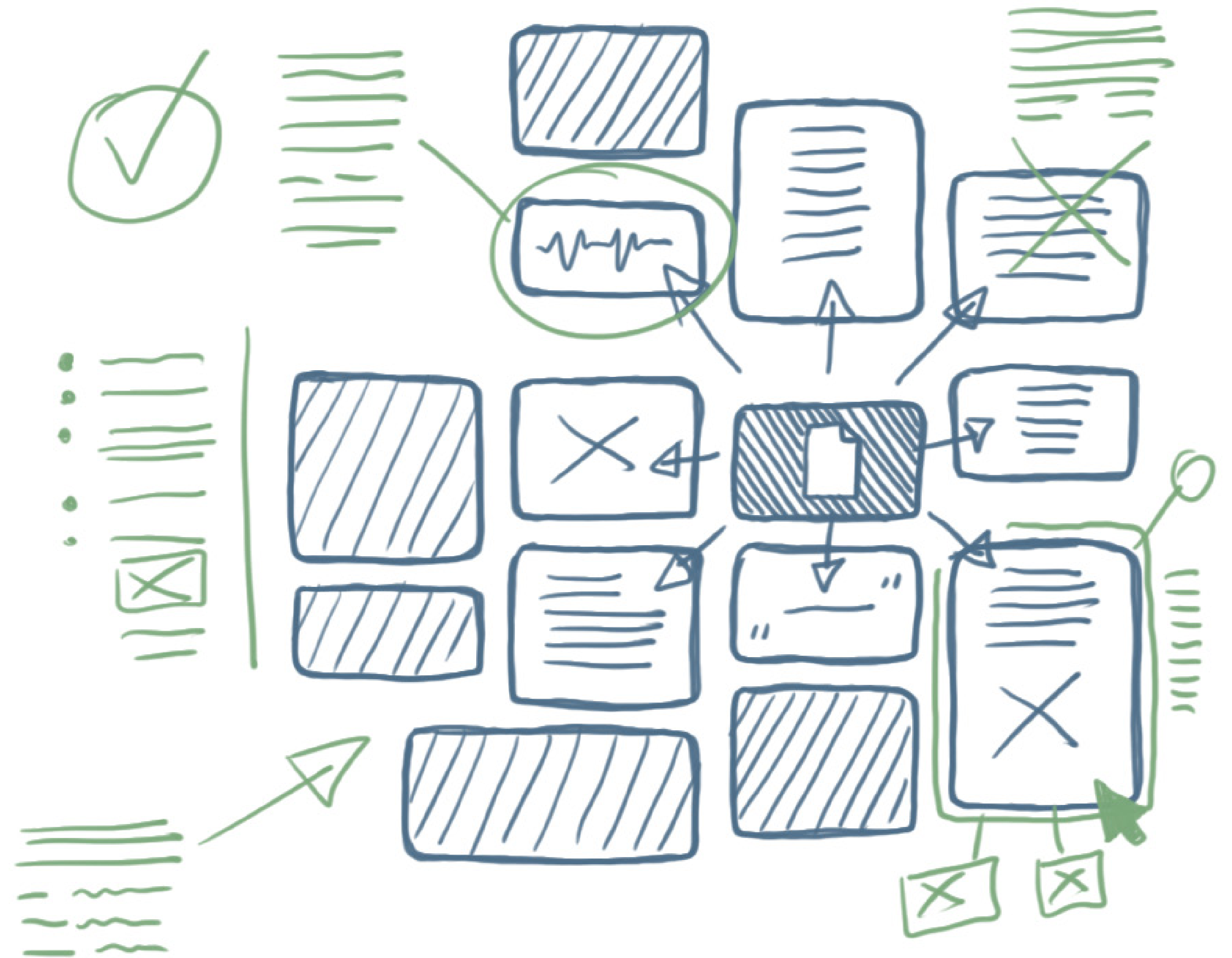
— Innovating the Public Sector: from Ideas to Impast, Building Organisational Capacity for Public Sector Innovation Background Paper, 12-13 November 2014, OECD Conference Centre, Paris.

— Analiza 80000 Hours i Tee Ponsukcharoena na podstawie danych US Bureau of Labor Statistics

— Raport WISE Gdzie się podziela cyfrowa szkoła?

— David Deming
www.scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/deming_socialskills_aug16.pdf

— Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions a new skills agenda for europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness COM/2016/0381



CECHY ŚWIADCZĄCE O POTENCJALE NA RYNKU PRACY

default conflict

poziomą oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

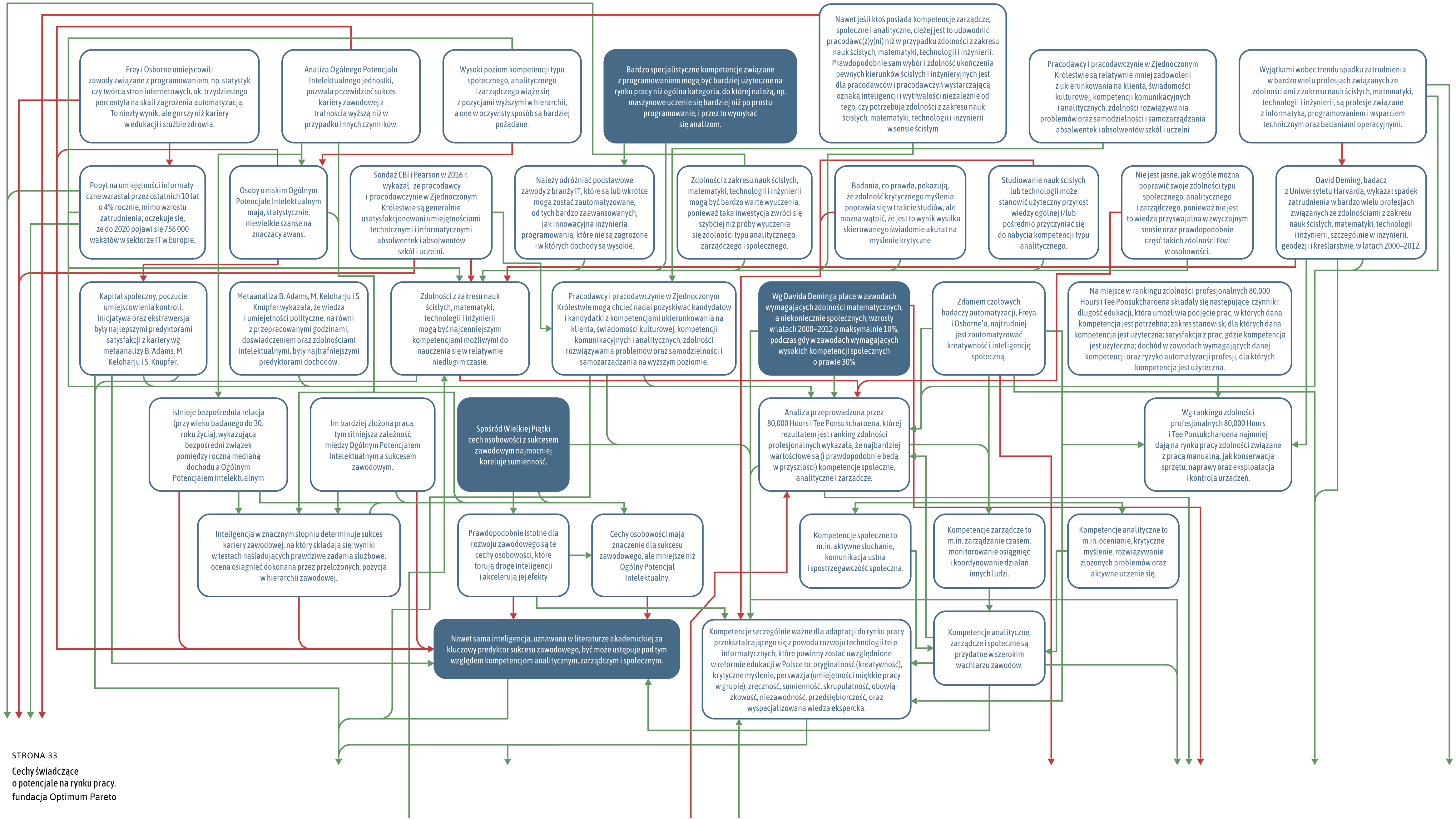
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

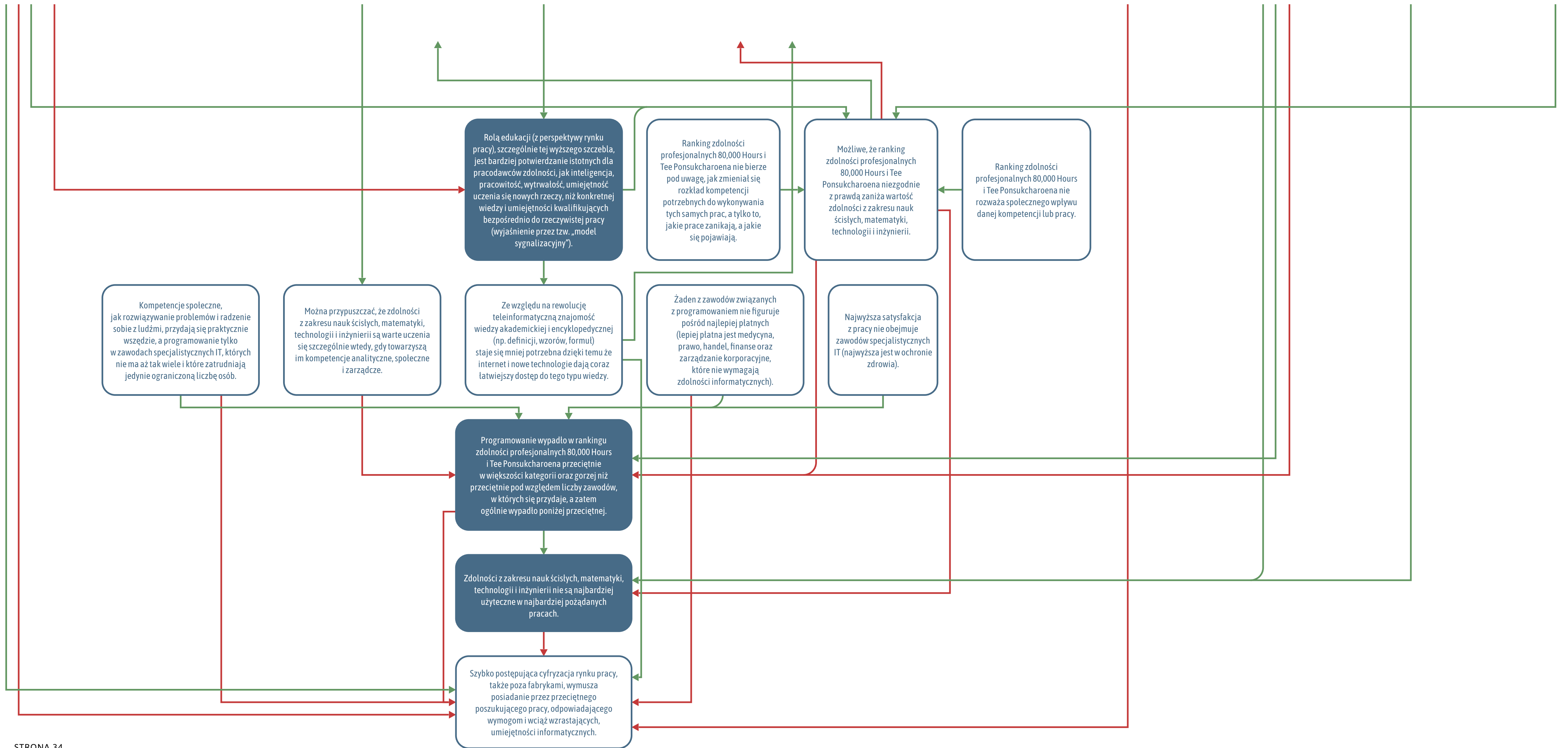
argument to practical wisdom

default inference

position to know

inne szeregi wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie





ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur Where is technology taking the economy?
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf

STRONA 35

Cechy świadczące
o potencjale na rynku pracy.
fundacja Optimum Pareto



EFEKTYWNE NAUCZANIE

default conflict

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

trudno w danej chwili spróbować czegoś nowego, ponieważ dążenie do bezpieczeństwa stać się

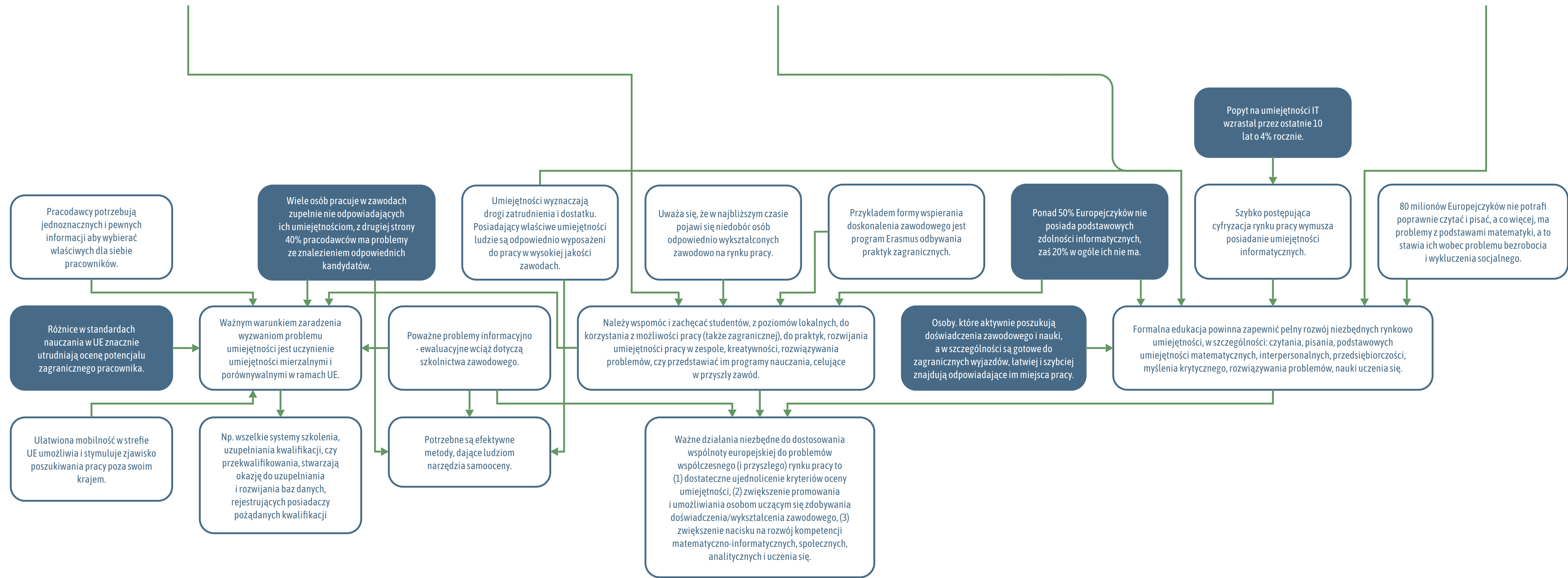
argument to practical wisdom

default inference

posterior to know

Istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie wypróbować





ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur Where is technology taking the economy?
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



ZAWODY NARAŻONE NA AUTOMATYZACJĘ

default conflict

poziomienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych... przydają się w każdym miejscu pracy

trudno w dane spróbować szczytno dążenie stać się

argument to practical wisdom

default inference

position to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie

ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur Where is technology taking the economy?
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf

STRONA 42

Zawody narażone na automatyzację.
fundacja Optimum Pareto



ZMIANY TECHNOLOGICZNE NA RYNKU PRACY, ZAGROŻENIA I KORZYŚCI

default conflict

poziomą oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności przydatne w każdym miejscu pracy

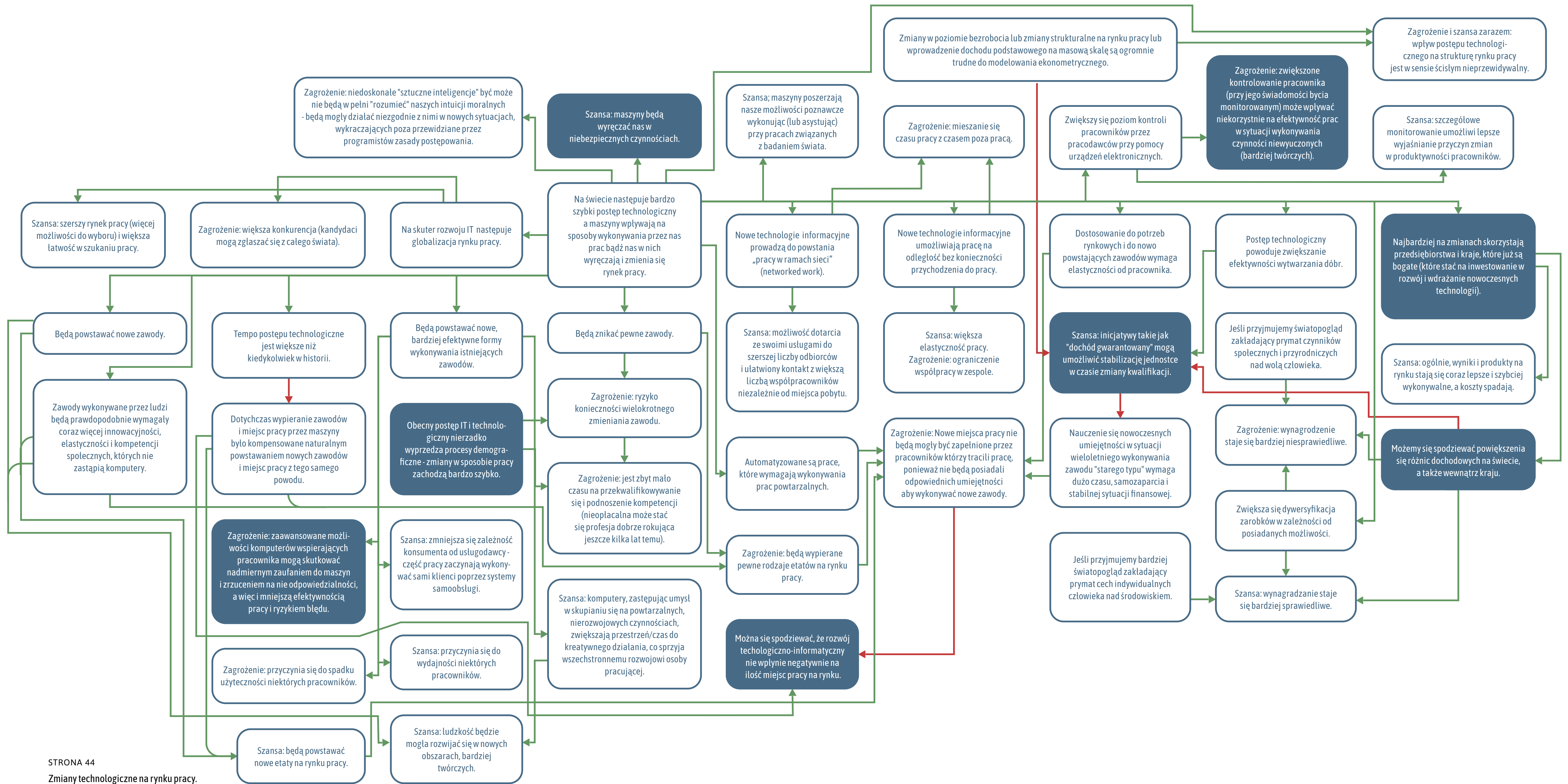
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

argument to practical wisdom

default interence

position to know

inne szeregi wspartych badaniami
metod które każdy może



ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur *Where is technology taking the economy?*
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

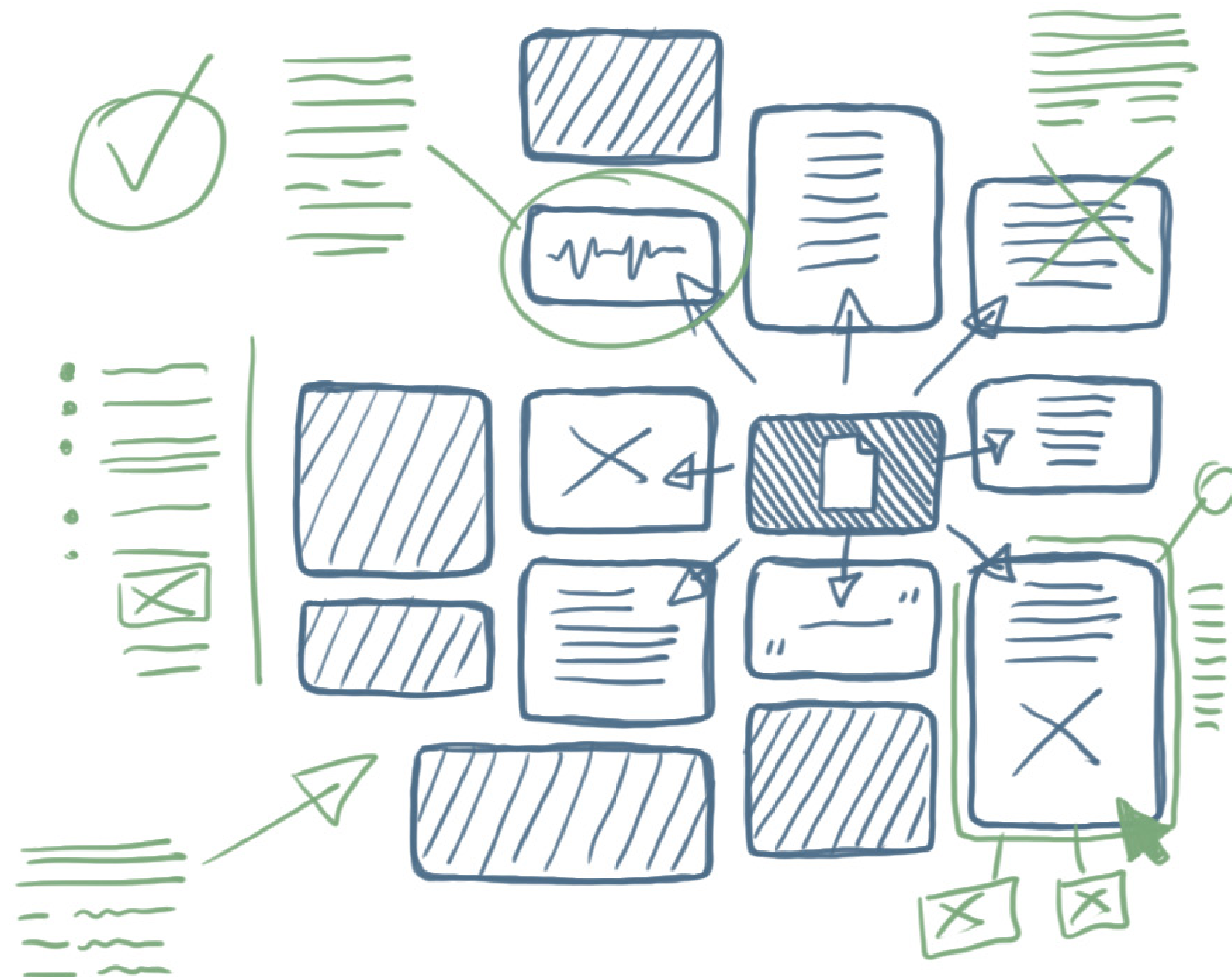
— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, *Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do. What does that mean for the future of work?*
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



ŚRODOWISKO EDUKACJI KOMPETENCJI CENIONNYCH NA RYNKU

default conflict

poziomą oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności z budowania postaw i nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

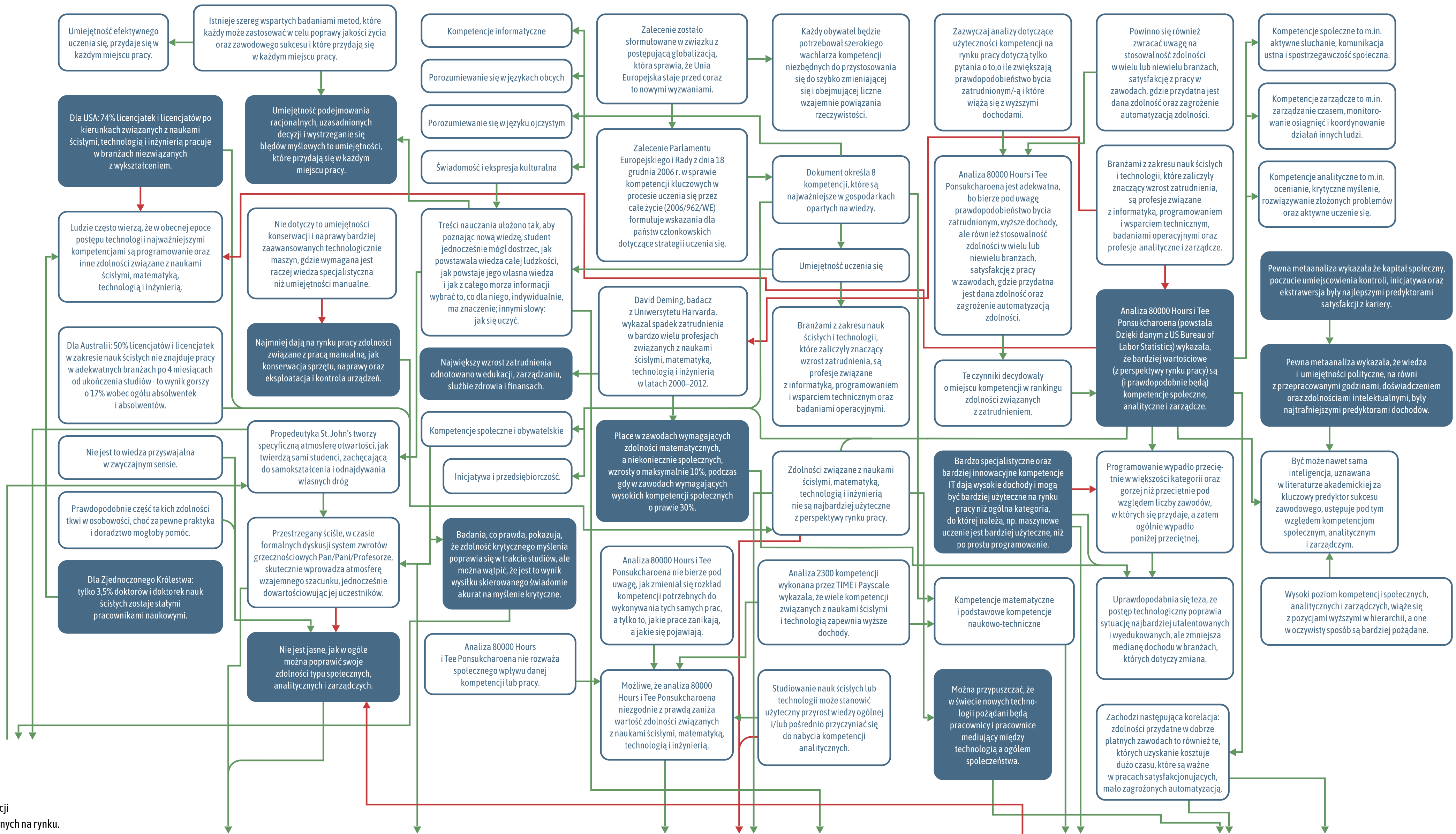
trudno w dane spróbować szczytnych dążeń stać się

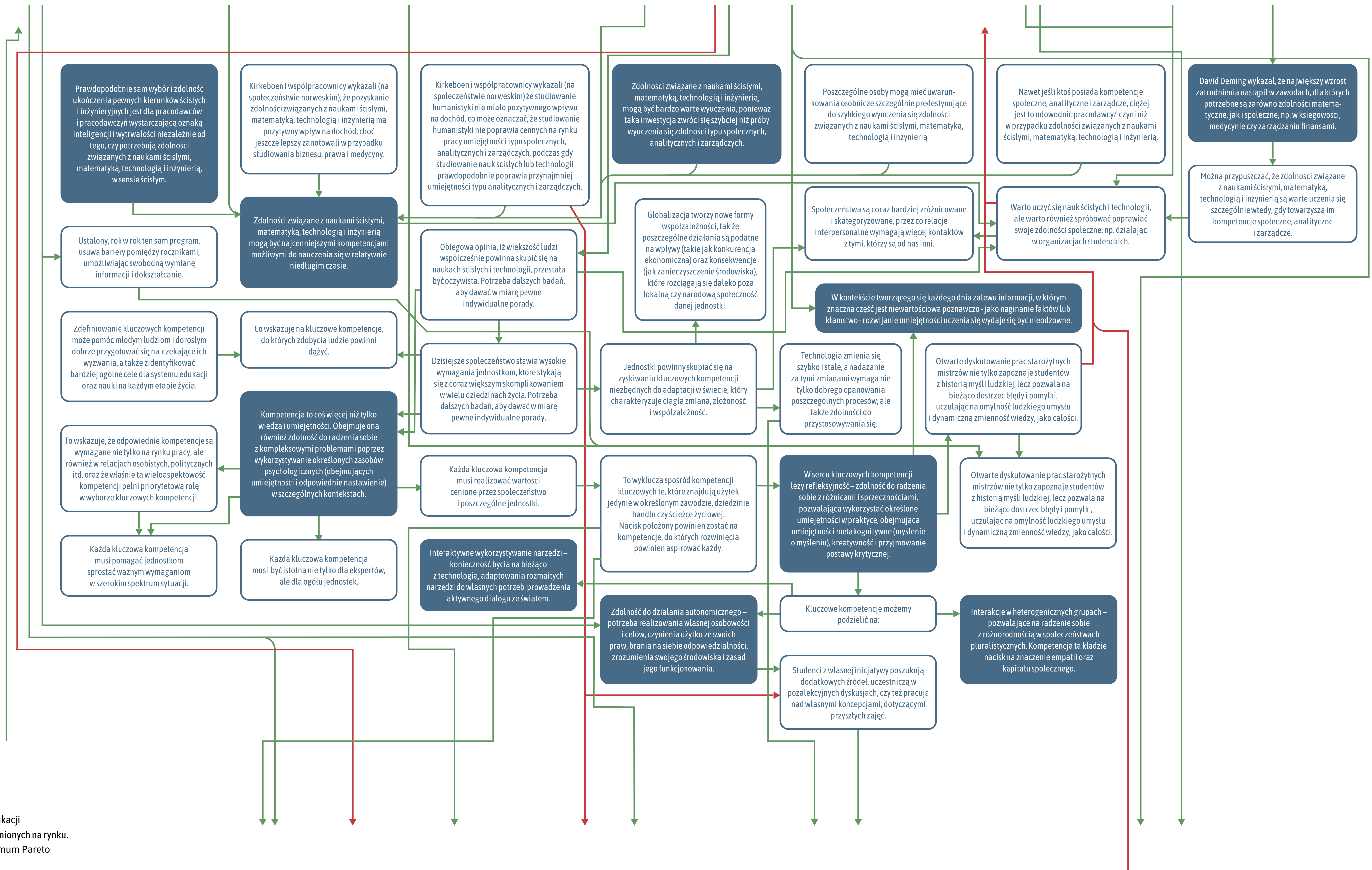
argument to practical wisdom

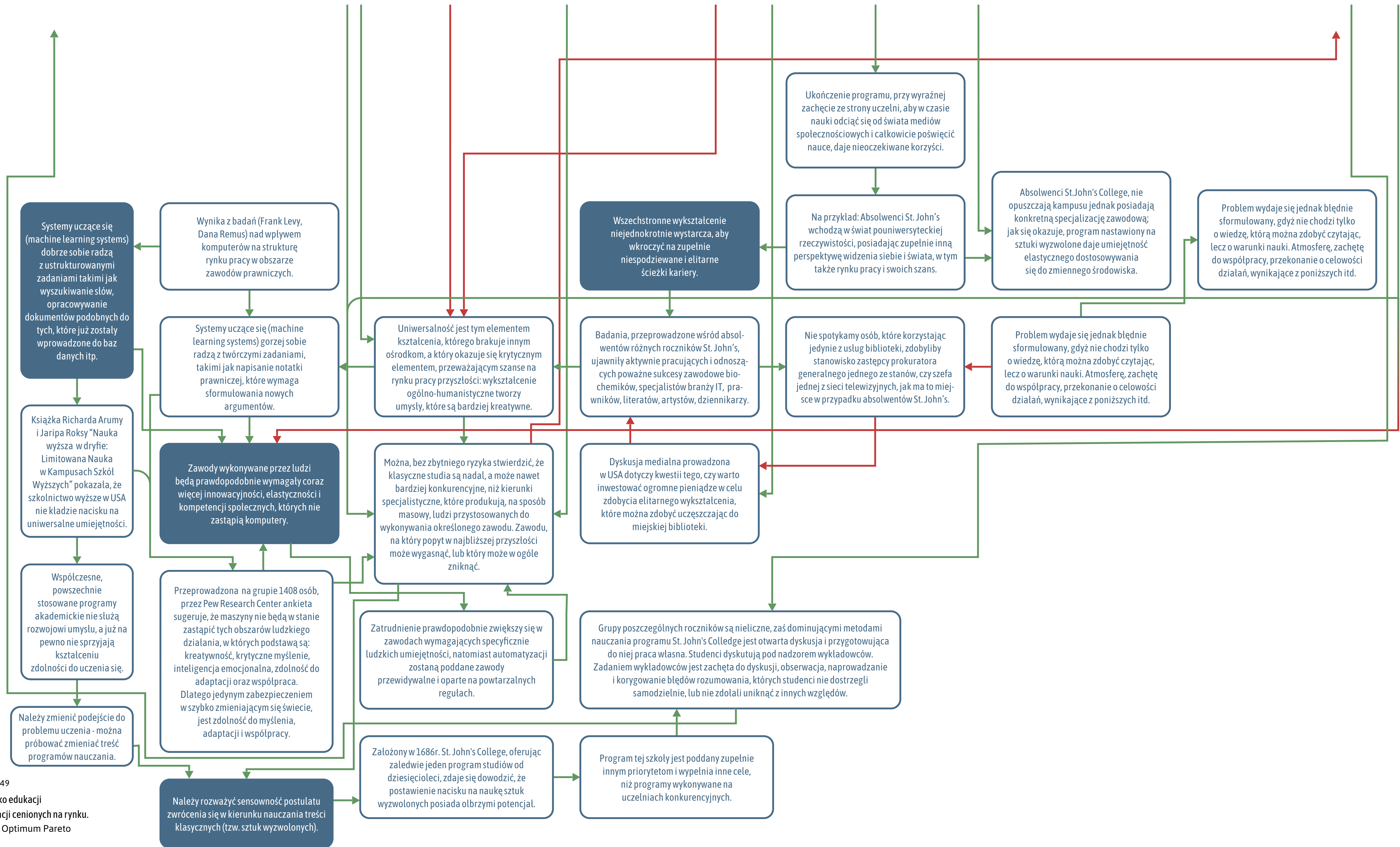
default inference

position to know

inne szeregi wspartych badaniami metod, które każdy może









ZAŁĄCZNIKI

— www.weforum.org/agenda/2017/06/the-most-forward-thinking-college-in-america-is-teaching-every-student-the-same-thing?utm_content=bufferbf2d7&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer

— www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

— www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c11090

— www.80000hours.org/career-guide/how-to-be-successful

— www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— *The definition and selection of key competencies*, Executive Summary, OECD Paris, 2017, www.oecd.org/pisa/35070367.pdf

— www.drive.google.com/open?id=1-8YSFWsatuFyeauxYOgsC7DjmQB3Tli9

STRONA 50

Środowisko edukacji
kompetencji cenionych na rynku.
fundacja Optimum Pareto

SZTUCZNA INTELIGENCJA W PRZEDSIĘBIORSTWACH

default conflict

pojawienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

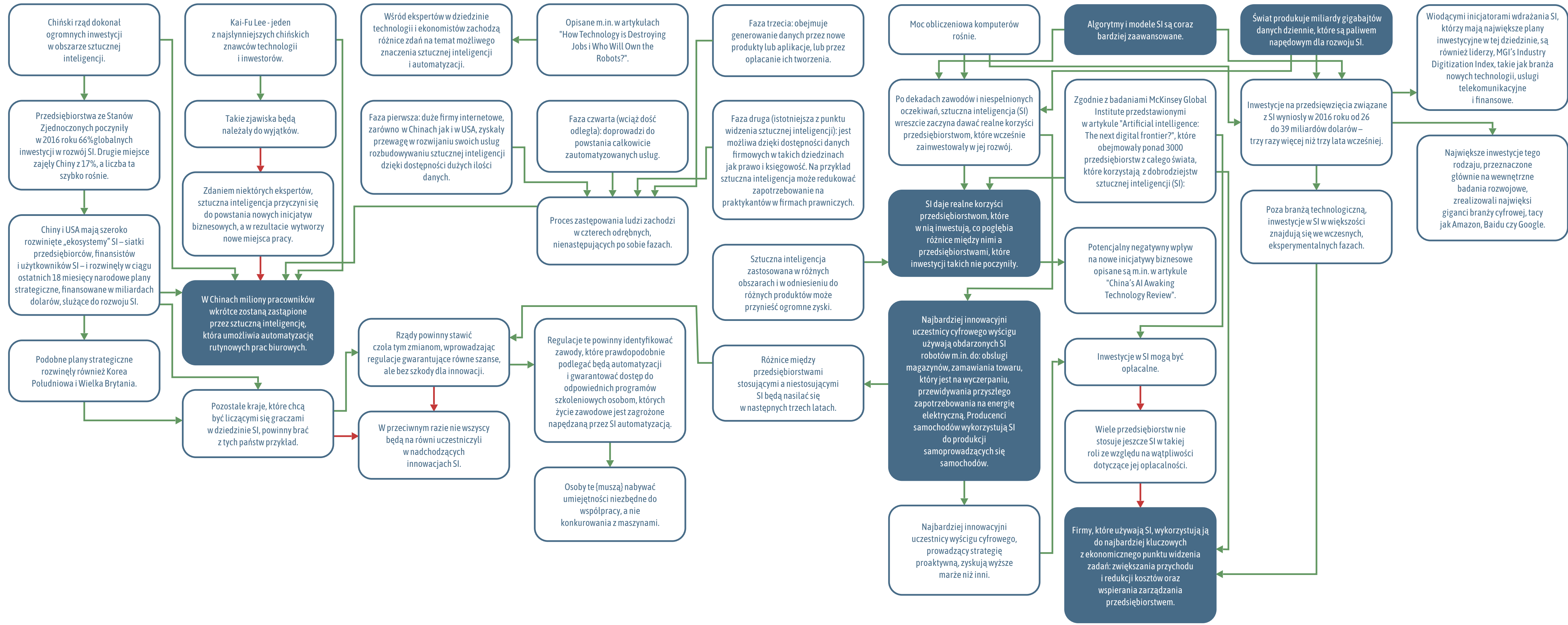
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

argument to practical wisdom

default inference

position to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może



STYMULOWANIE INNOWACYJNOŚCI PRZEZ POLITYKĘ PUBLICZNĄ

default conflict

poziomienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

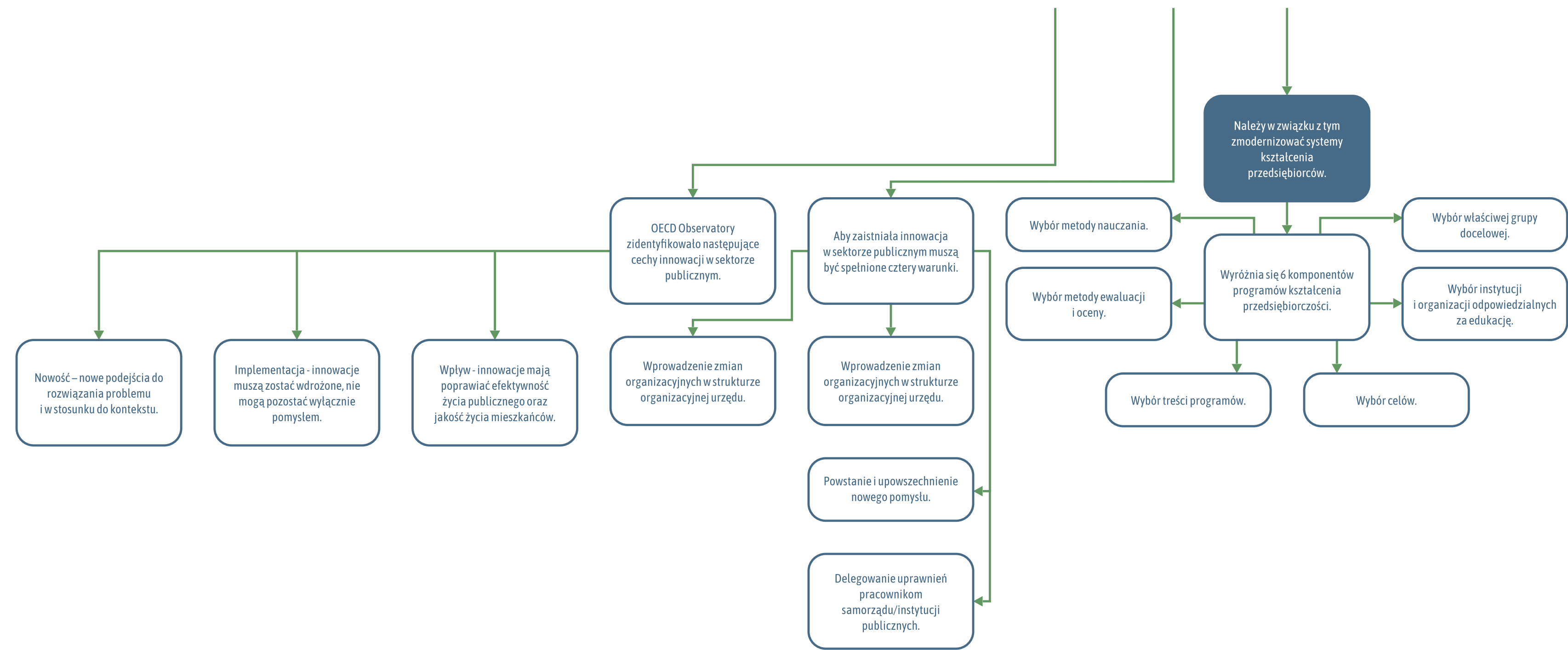
argument to practical wisdom

default interence

position to know

inne szeregi wspartych badaniami metod, które każdy może





DORADZTWO ZAWODOWE W CZASACH FAKE NEWS

default conflict

pojawienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

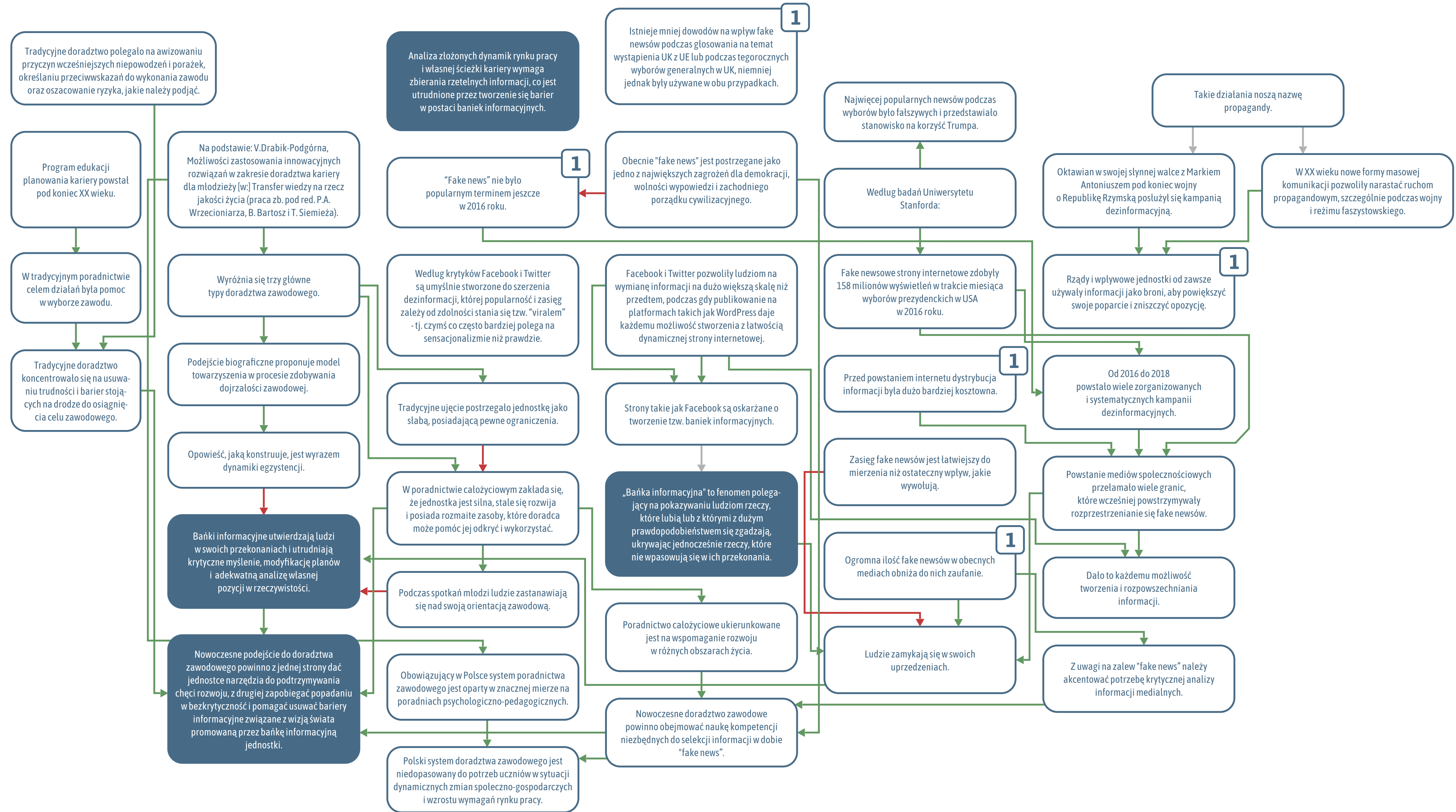
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

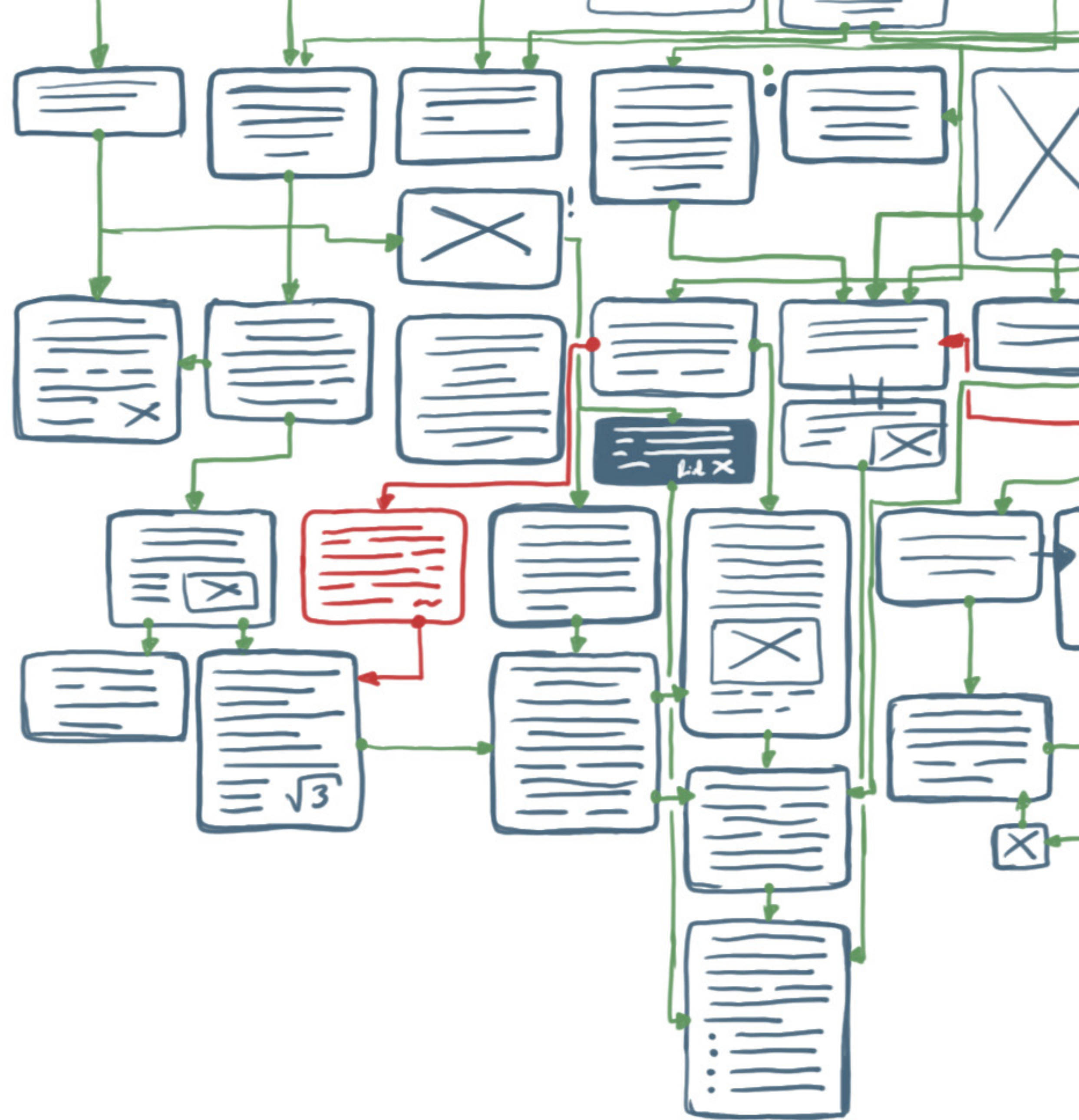
argument to practical wisdom

default inference

position to know

inne szeregi wspartych badaniami metod, które każdy może





ZAŁĄCZNIKI

[1] Na podstawie *Fake news: What exactly is it – and can it really swing an election?*
<http://www.telegraph.co.uk/technology/0/fake-news-exactly-has-really-had-influence>

DOBRY START PRACY

default conflict

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

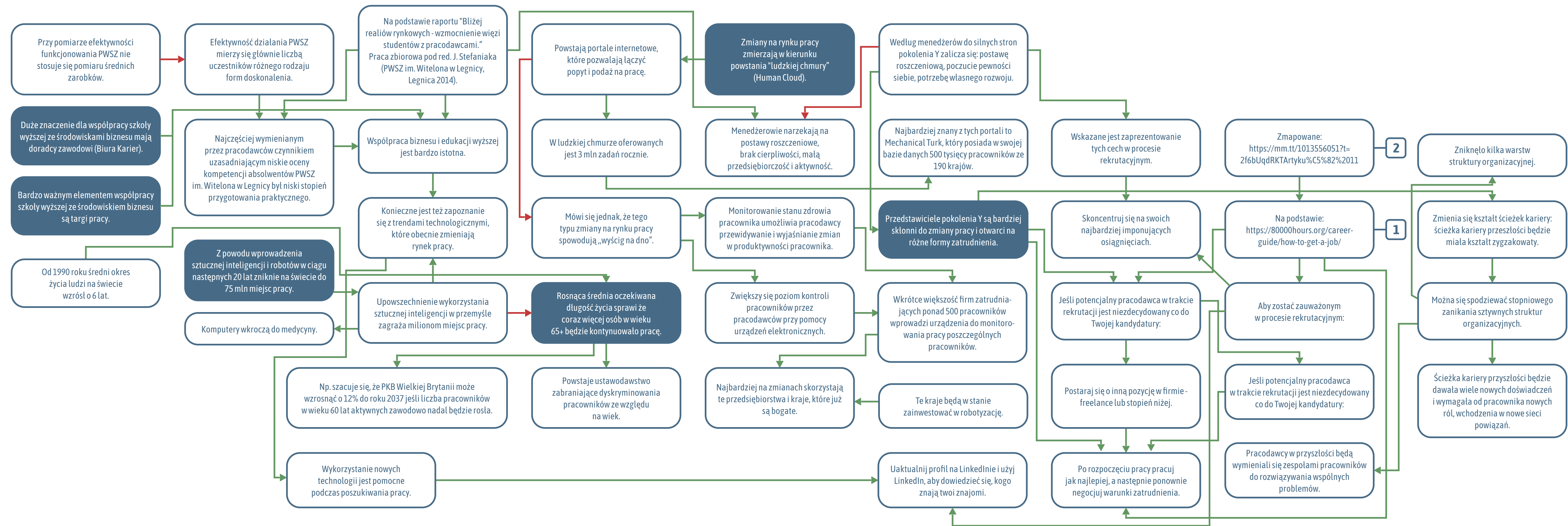
trudno w danej spróbować szczytno dążenie stać się

argument to practical wisdom

default inference

posterior to truth

Istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie wypróbować



POWODY DO WYBORU OKREŚLONEJ ŚCIEŻKI KARIERY

default conflict

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

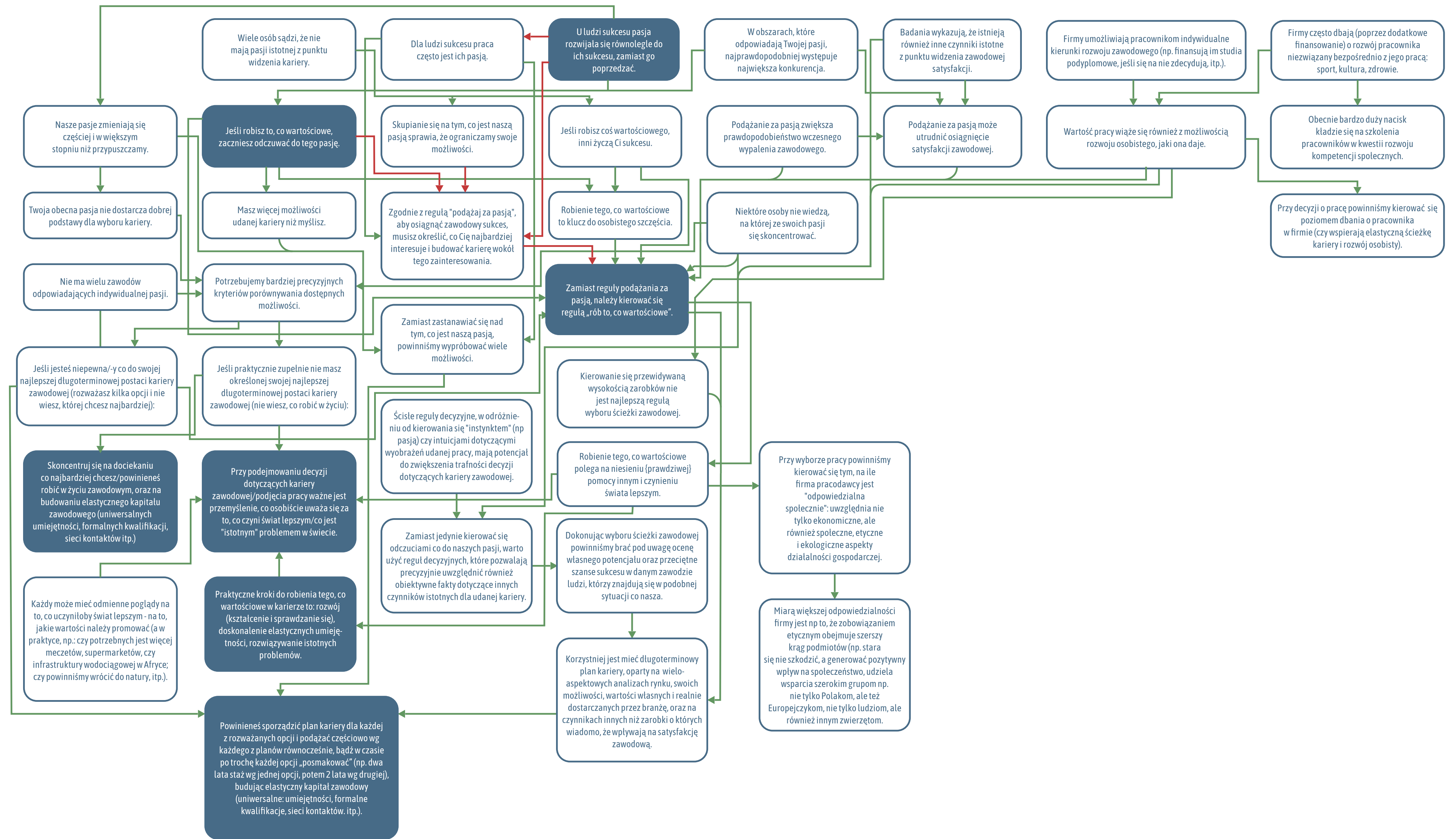
trudno w danej spróbować szczytnych dążeń stać się

argument to practical wisdom

default interence

position to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, ktore kazdy moze u siebie wy



ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur Where is technology taking the economy?
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



WYBÓR ZAWODU - REGUŁY I METODY DECYZYJNE, ROLA EDUKACJI

default conflict

poziomą oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania przydatnych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

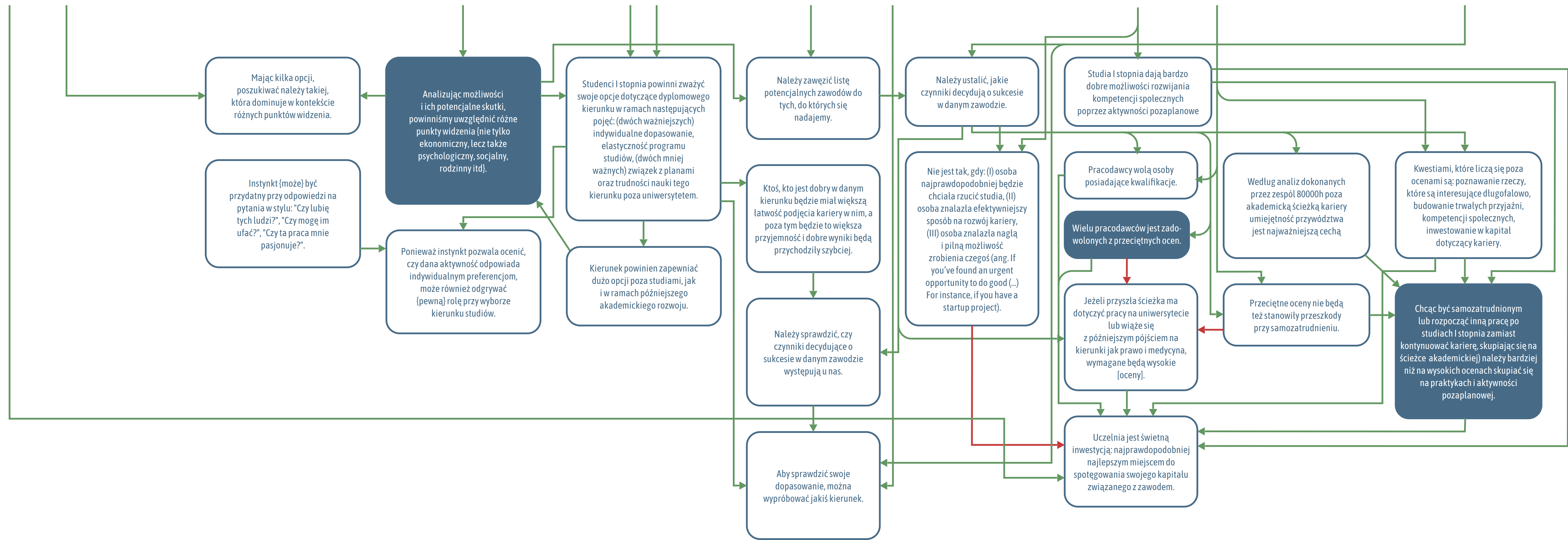
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

argument to practical wisdom

default inference

position to know

skuteczny szereg wspartych badaniami metod, które każdy może



ZAŁĄCZNIKI

— Guillebeau Ch. (2012). *The \$100 Startup: Reinvent the Way You Make a Living, Do What You Love, and Create a New Future*. Currency.

— Dale, Stacy Berg, and Alan B. Krueger. *Estimating the payoff to attending a more selective college: An application of selection on observables and unobservables*. *The Quarterly Journal of Economics* 117.4 (2002): 1491-1527. Archived link, retrieved 20-April-2017.

— www.80000hours.org/articles/4-biases-to-avoid-in-career-decisions

— www.80000hours.org/articles/dont-go-with-your-gut-instinct

— www.80000hours.org/2013/01/3-ways-to-broaden-your-career-horizons

— www.80000hours.org/2012/12/how-to-judge-your-chances-of-success

— www.80000hours.org/articles/making-an-assessment

— www.80000hours.org/2012/12/want-to-be-successful-know-your-odds

— www.80000hours.org/2012/10/sunk-costs-in-careers

— www.web.archive.org/web/20170424161134/https://www.wsj.com/articles/do-elite-colleges-lead-to-higher-salaries-only-for-some-professions-1454295674

— www.80000hours.org/2015/02/how-to-get-elite-jobs-dartmouth-is-not-good-enough

— www.web.archive.org/web/20161126025731/http://econlog.econlib.org/archives/2014/09/what_every_high.html

— www.80000hours.org/2014/01/the-value-of-a-degree

— www.80000hours.org/articles/advice-for-undergraduates/#fn-1

— www.80000hours.org/career-guide/how-to-be-successful

STRONA 70

Wybór zawodu - reguły i metody
decyzyjne, rola edukacji.
fundacja Optimum Pareto



POTRZEBA ADAPTACJI W EDUKACJI I NA RYNKU PRACY

default conflict

poziomienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

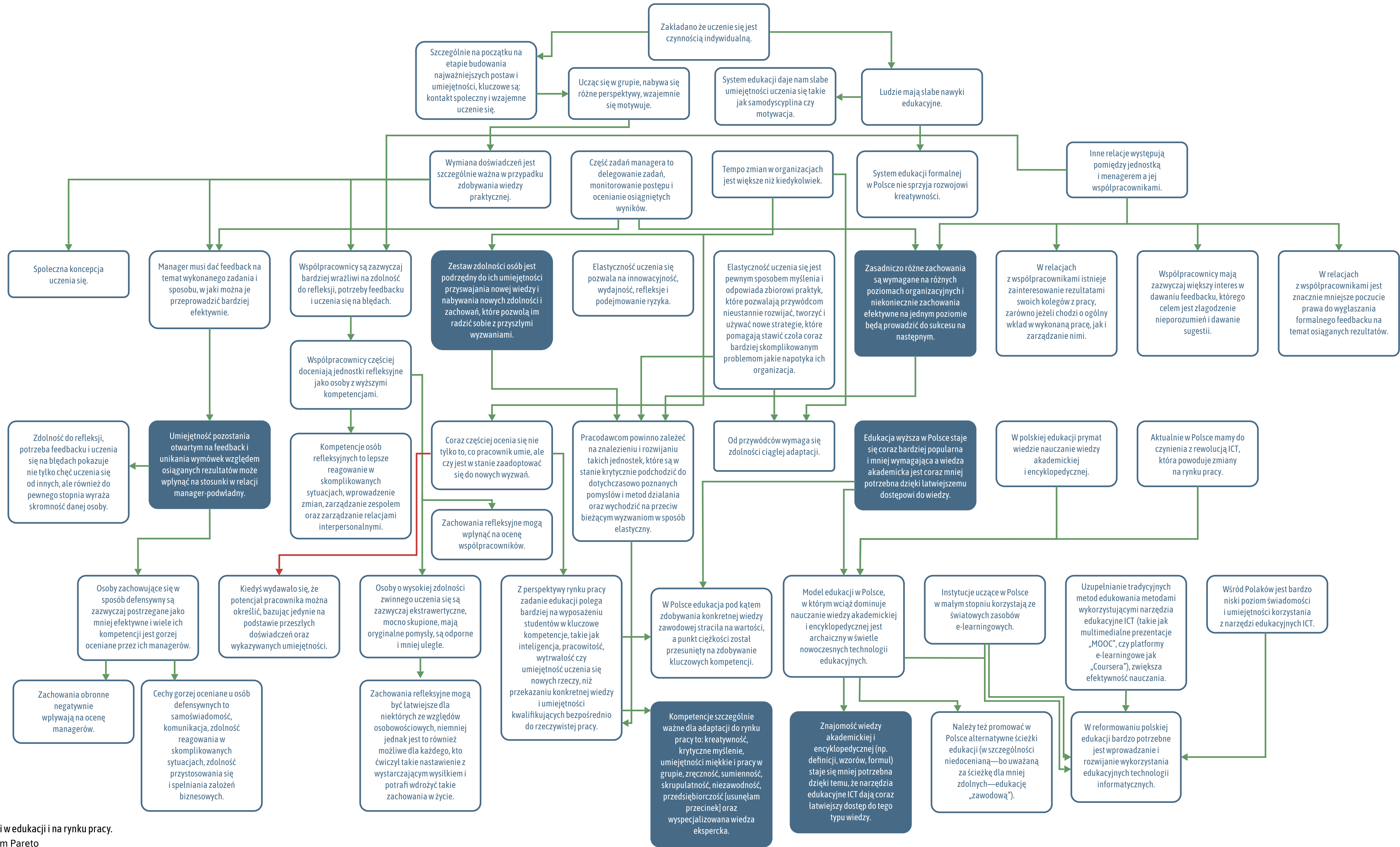
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

argument to practical wisdom

default inference

position to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, ktore kazdy moze u siebie wy



ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur *Where is technology taking the economy?*
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

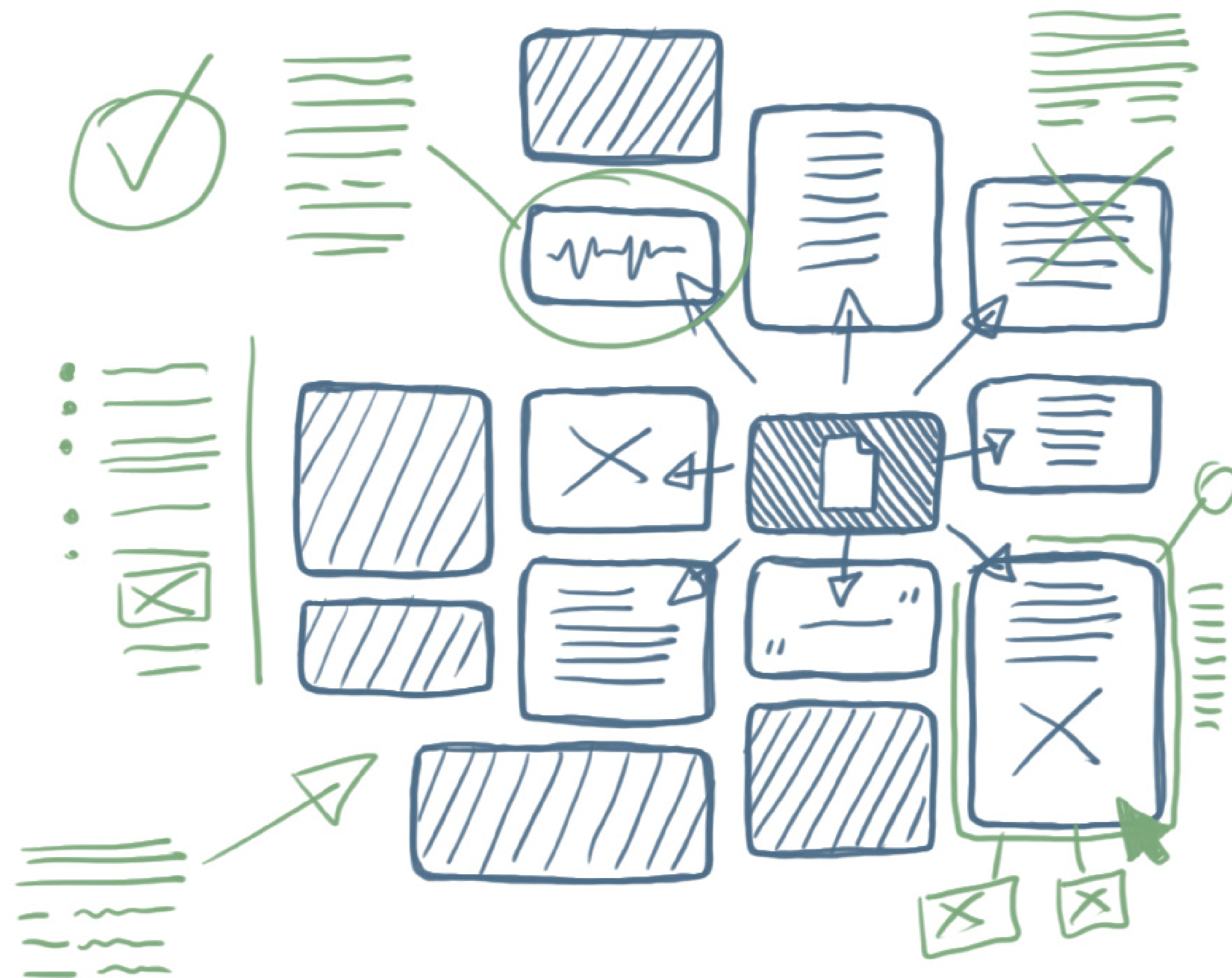
— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, *Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do. What does that mean for the future of work?*
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



SZTUCZNA INTELIGENCJA A WYZWANIA WSPÓŁCZESNEJ EDUKACJI

default conflict

poziomienie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania
umiejętności przydają się
w każdym miejscu pracy

trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

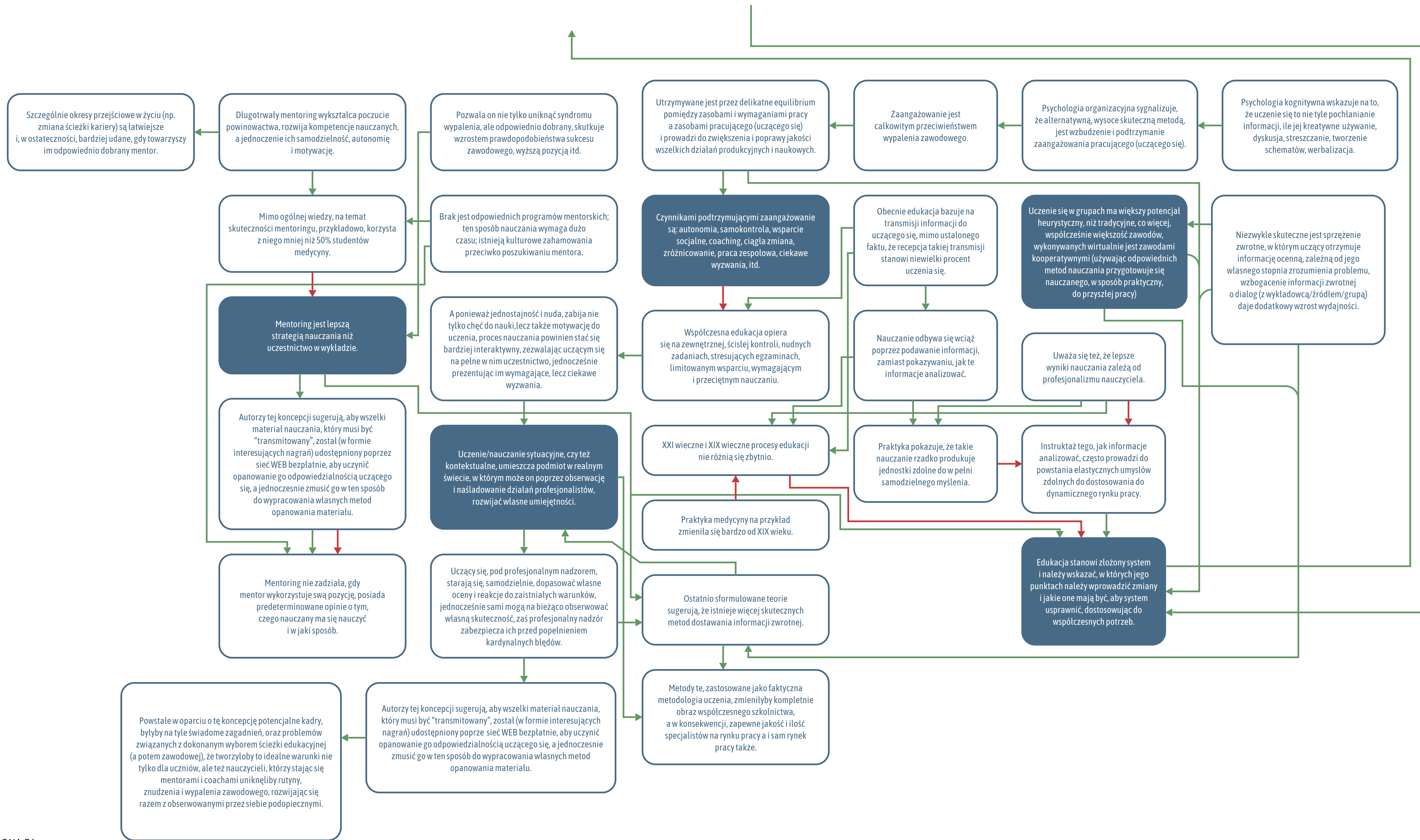
argument to practical wisdom

default inference

position to know

inne szeregi wspartych badaniami
metod które każdy może





ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur Where is technology taking the economy?
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

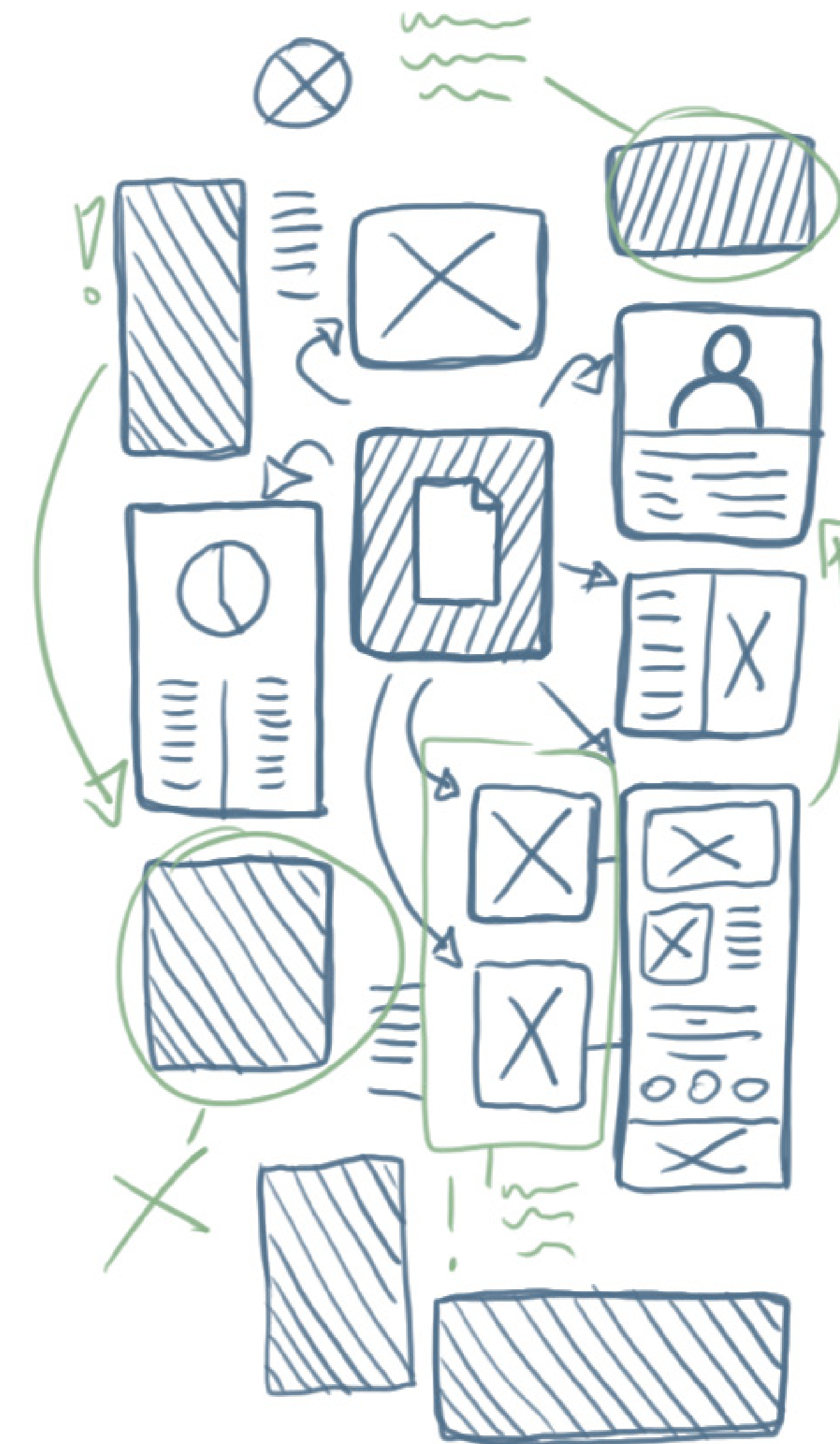
— Nanette Byrnes, Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

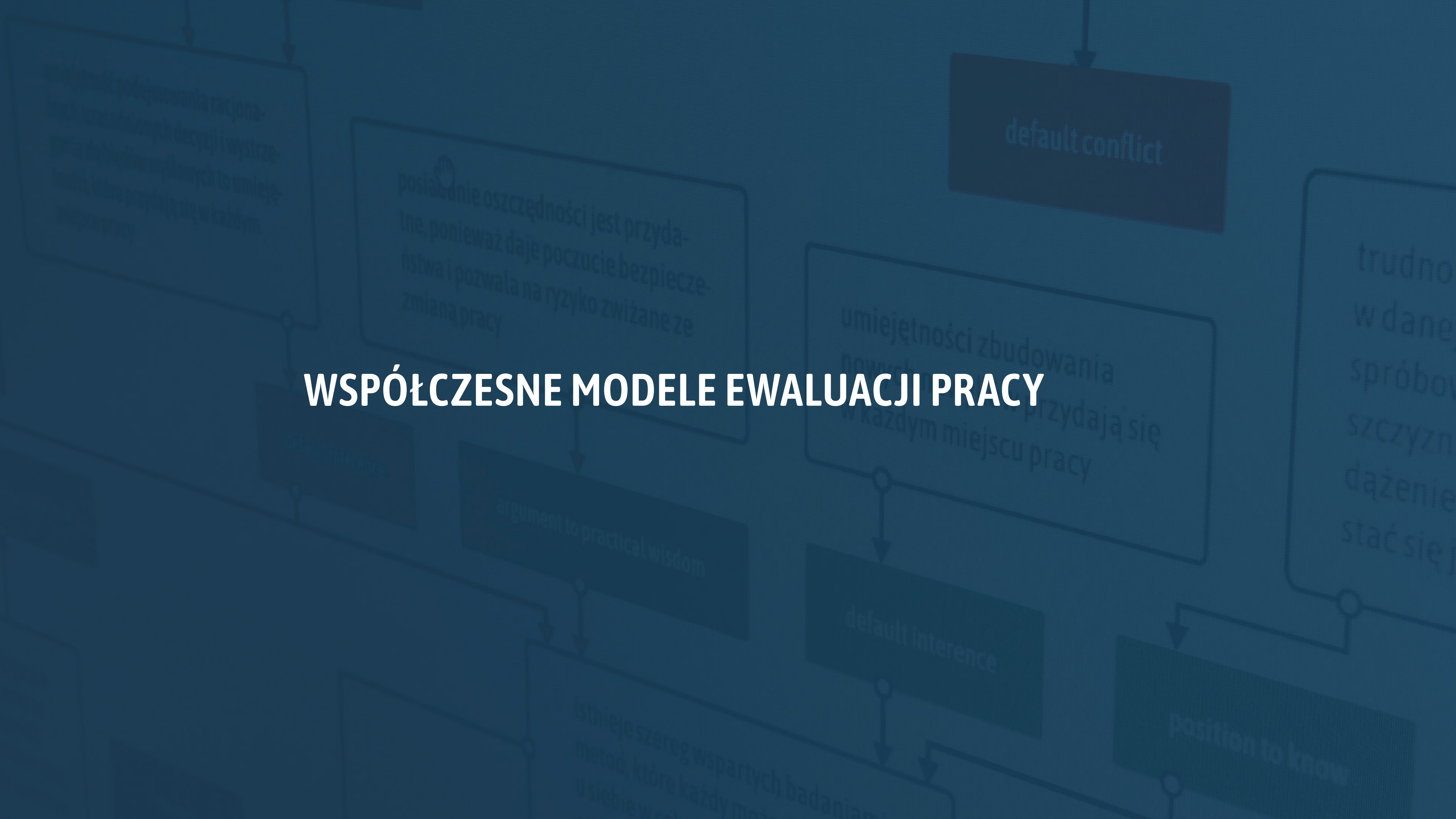
<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf

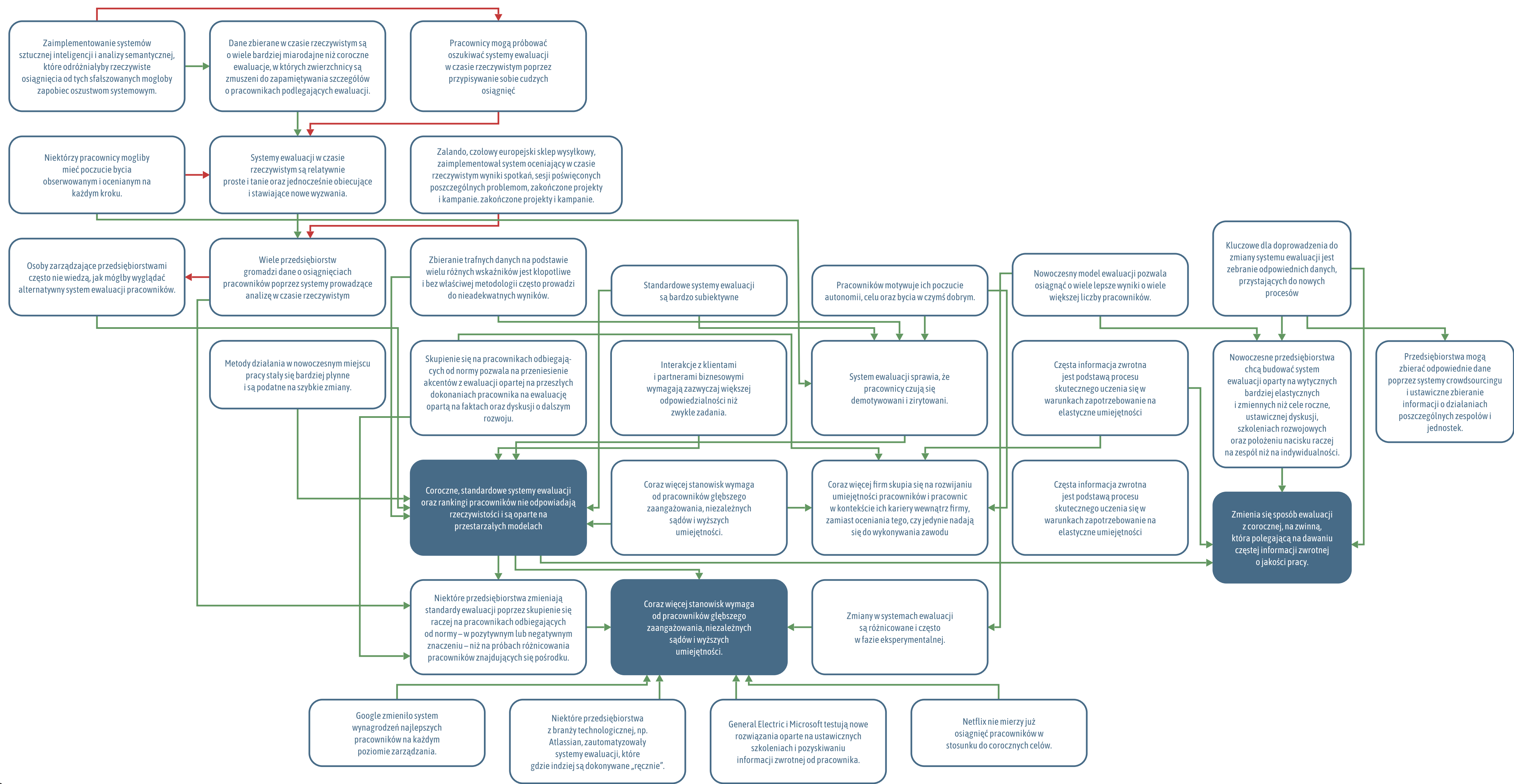
STRONA 77

Sztuczna inteligencja
a wyzwania współczesnej edukacji.
fundacja Optimum Pareto



WSPÓŁCZESNE MODELE EWALUACJI PRACY





ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur *Where is technology taking the economy?*
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

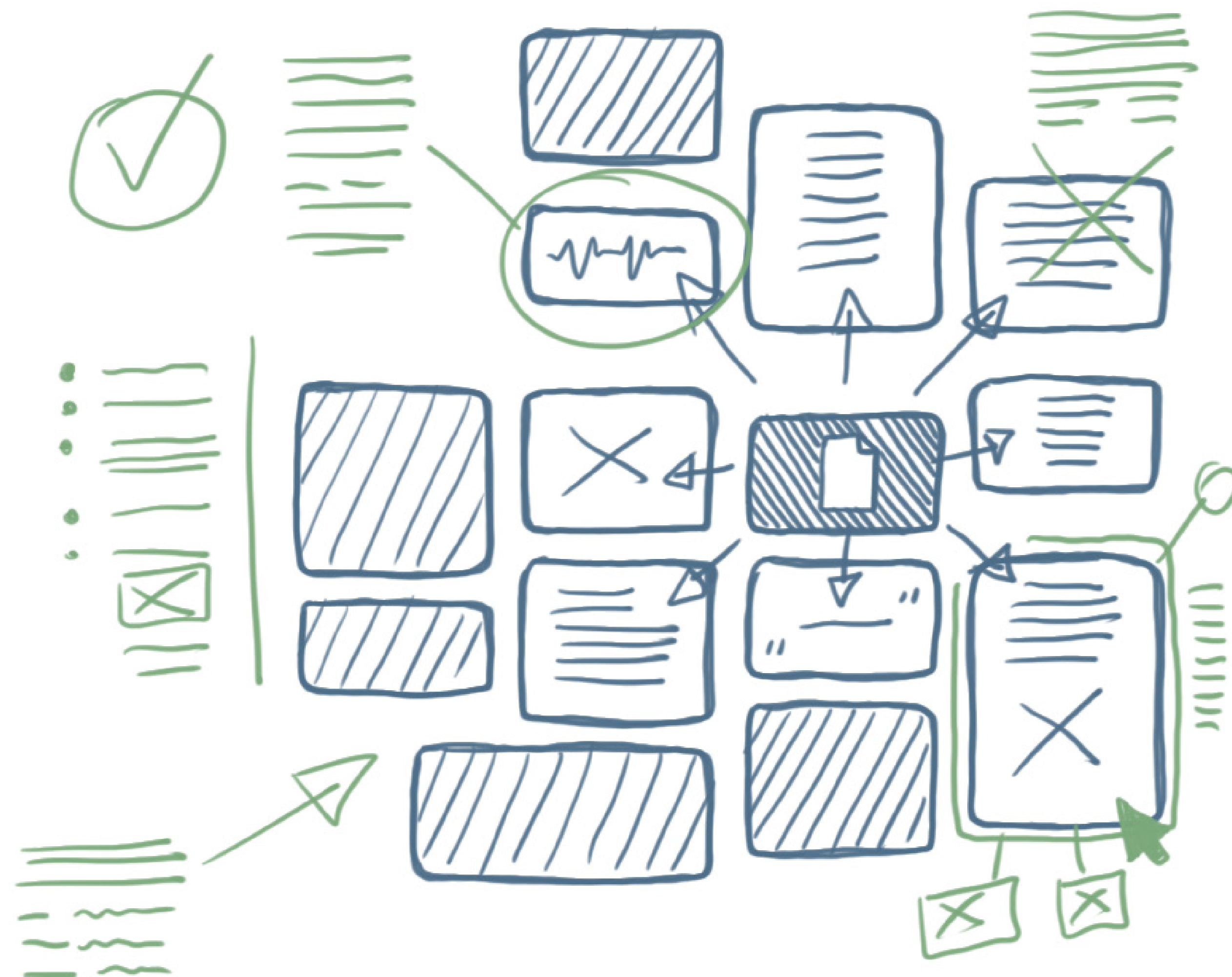
— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, *Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.*
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



BUDOWANIE SCENARIUSZY KARIERY I REGUŁ DECYZYJNYCH

default conflict

poziomą oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

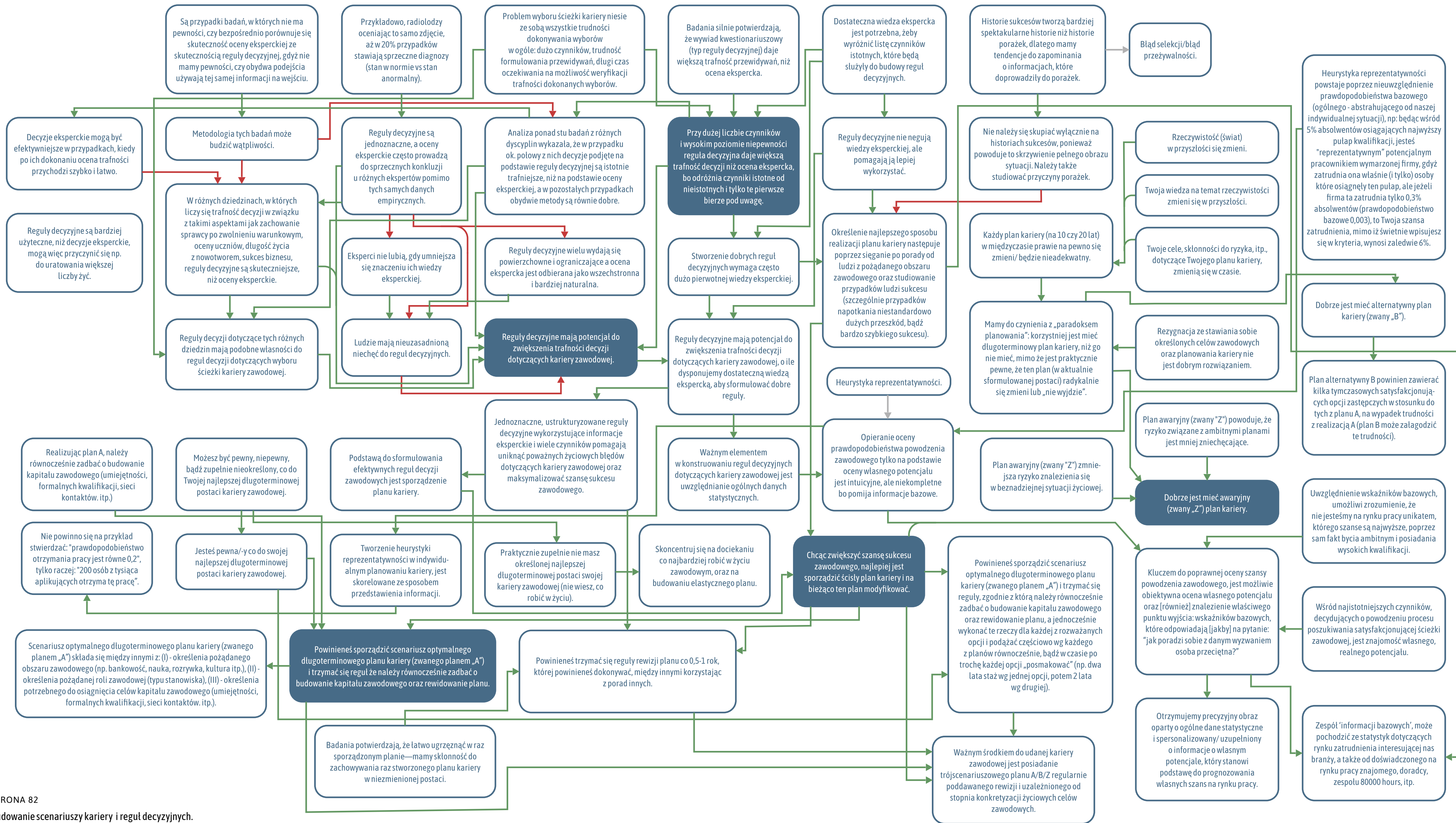
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

argument to practical wisdom

default inference

position to know

inne szeregi wspartych badaniami metod, które każdy może u siebie



ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur Where is technology taking the economy?
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

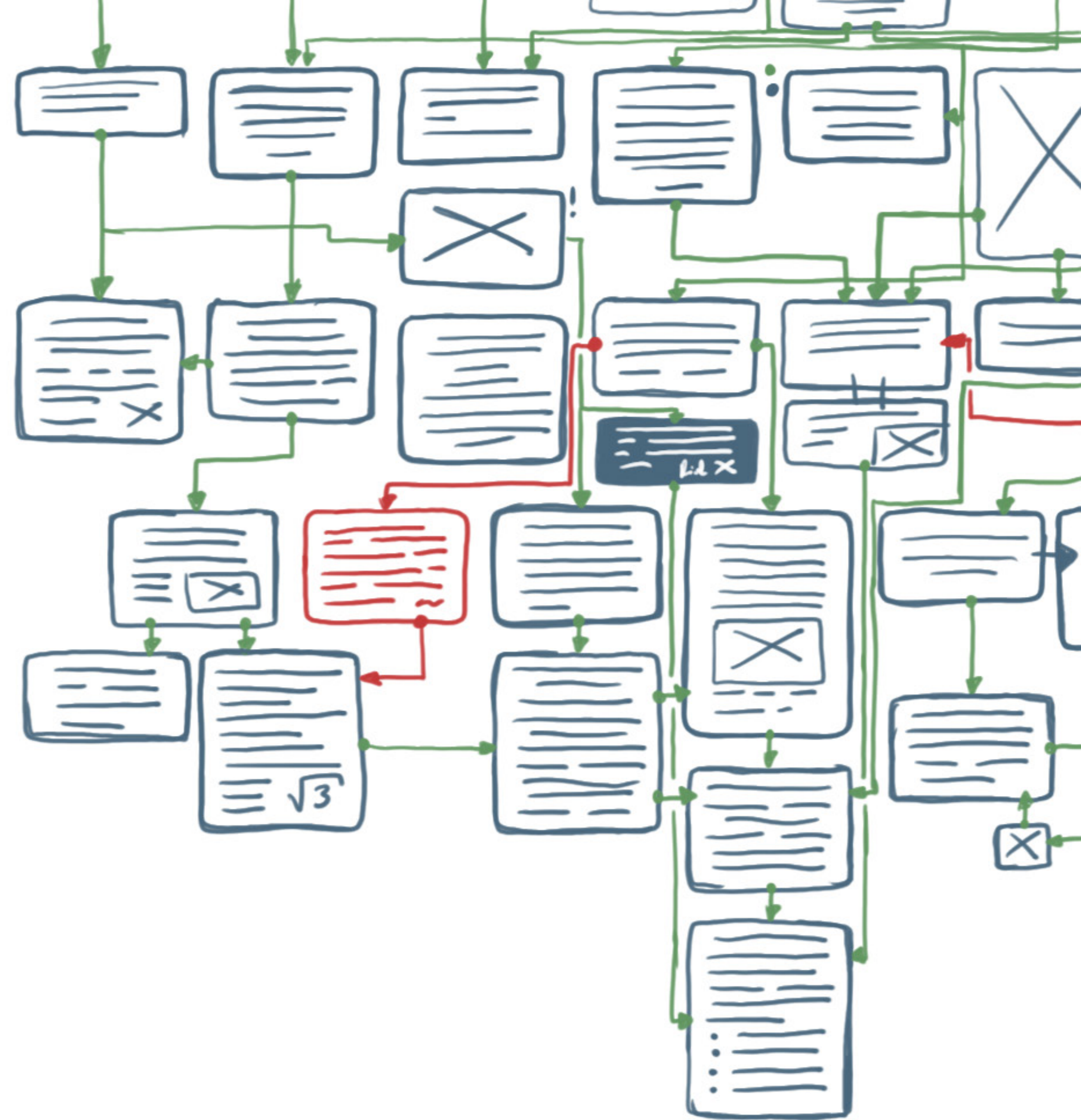
— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

default conflict

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

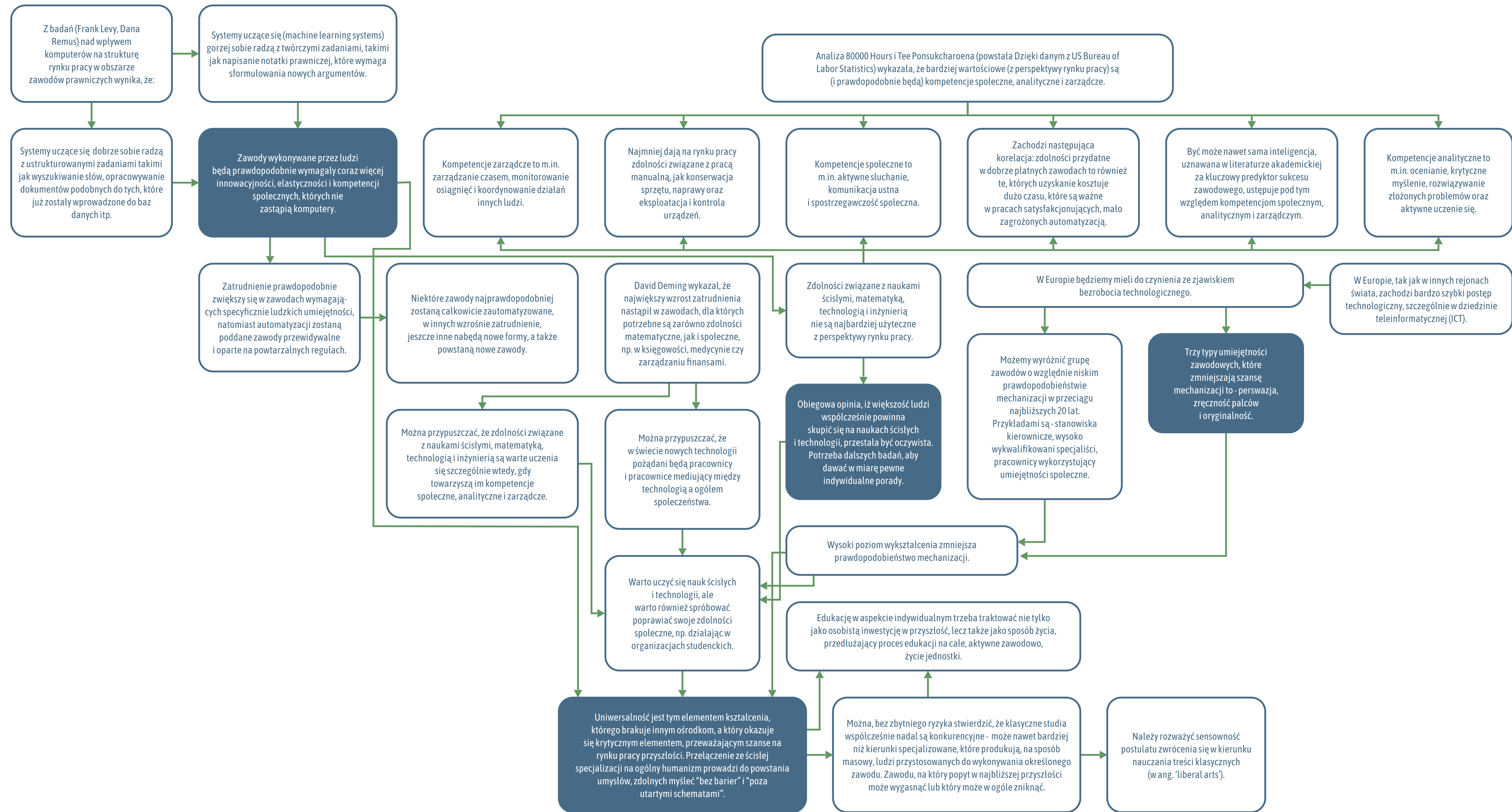
trudno w danej chwili spróbować czegoś nowego, ponieważ nie ma czasu na próby i błędy

argument to practical wisdom

default inference

posterior to know

istnieje szereg wspartych badaniami metod, które każdy może zastosować



ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur *Where is technology taking the economy?*
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

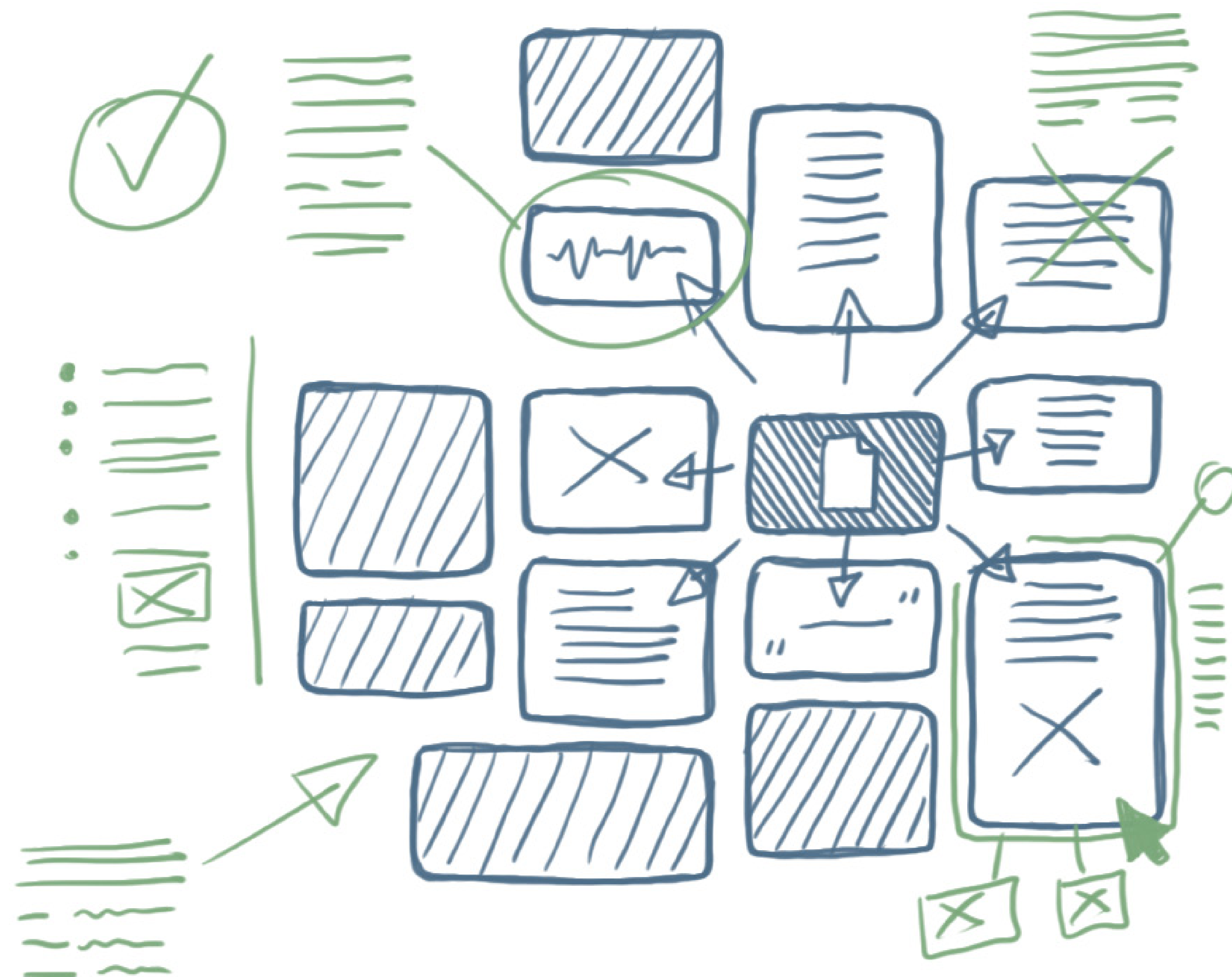
— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, *Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do.*
What does that mean for the future of work?
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



NIESTANDARDOWI PRACOWNICY NA NOWYM RYNKU PRACY

default conflict

poziomane oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane ze zmianą pracy

umiejętności zbudowania nowych nawyków przydają się w każdym miejscu pracy

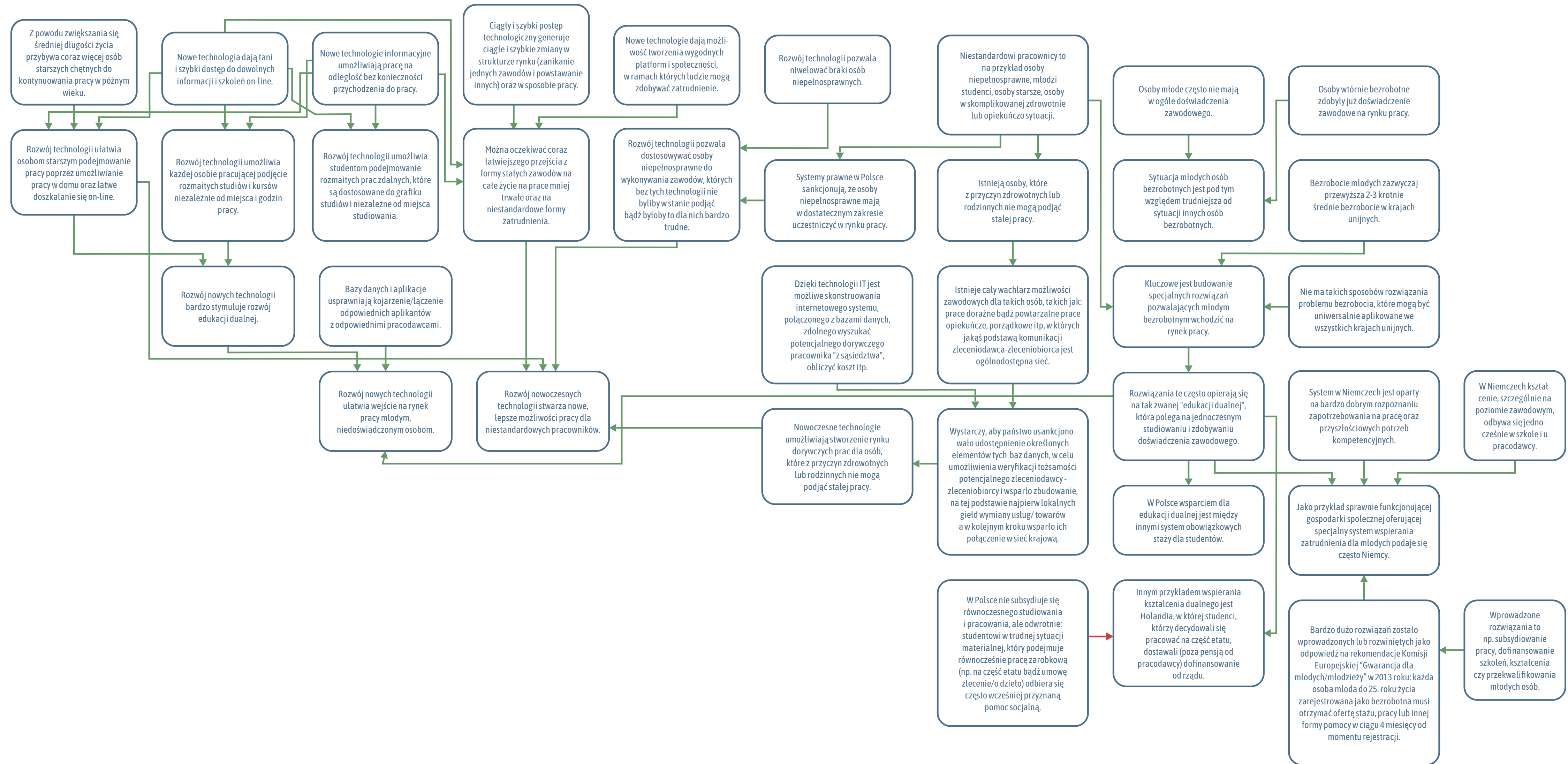
trudno
w dane
spróbo
szczyzn
dążenie
stać się

argument to practical wisdom

default inference

position to know

inne szeregi wspieranych badań i metod, które każdy może



ZAŁĄCZNIKI

— D. J. Deming, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, Harvard University and NBER

— 80 000 hours, These skills make you most employable. Coding isn't one – can that be right?
www.80000hours.org/articles/skills-most-employable

— Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee *The Second Machine Age*.

— John Maynard Keynes (1930): lecture *Economic possibilities for our grandchildren*.

— W. Brian Arthur *Where is technology taking the economy?*
www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy

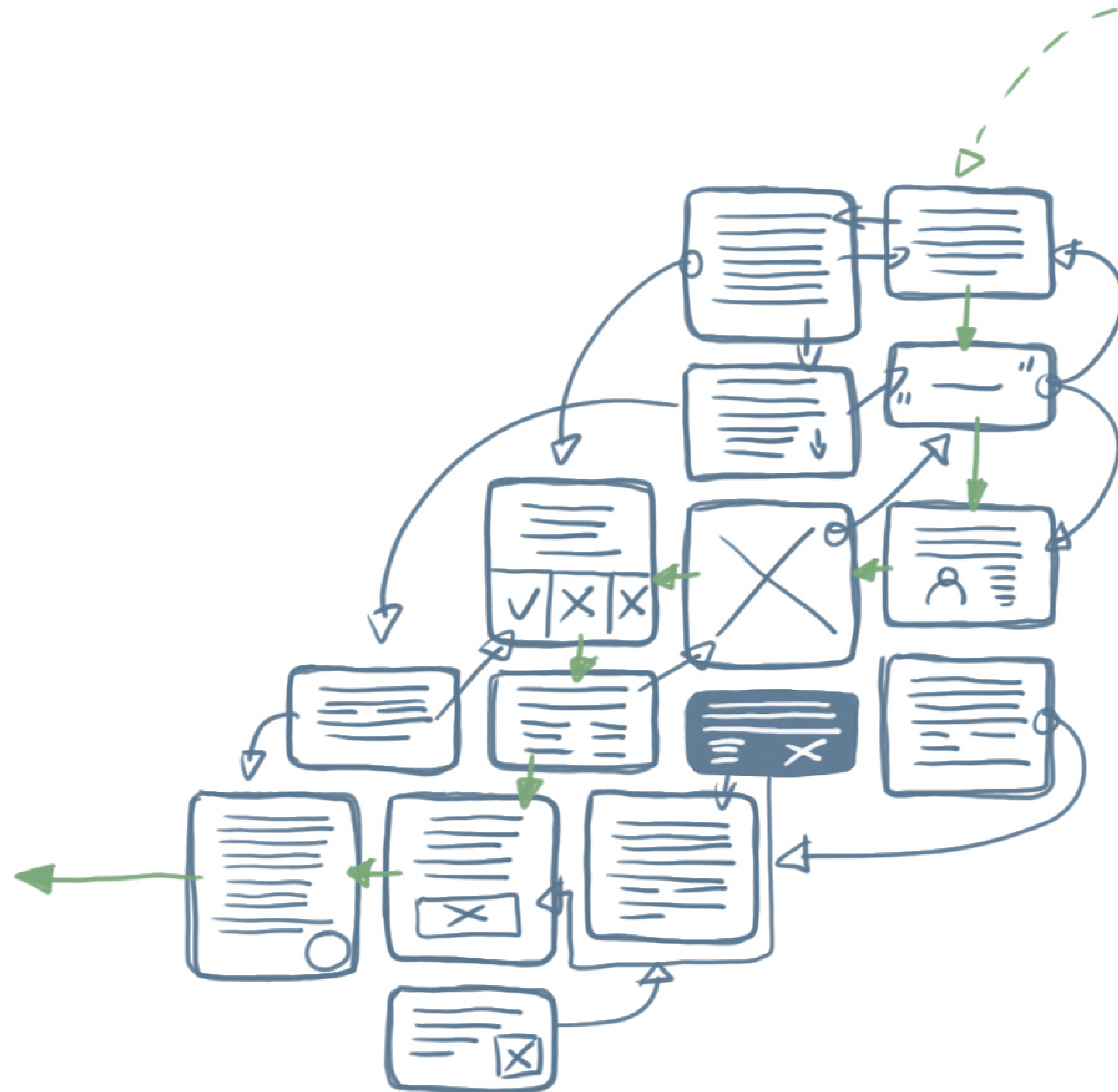
— Frank Levy *The New Division of Labor*.

— C.b. Frey and M. A. Osborne (2013) *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

— Nanette Byrnes, *Work in Transition: Digital technologies are changing the nature of the jobs we do. What does that mean for the future of work?*
www.technologyreview.com/s/541526/work-in-transition/?set=541616

LINKI:

<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<http://www.onetcenter.org/database.html>
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey
http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/03/PolicyWorking-WISE-_nr1_141029.pdf



SYLABUS SZKOLENIOWY

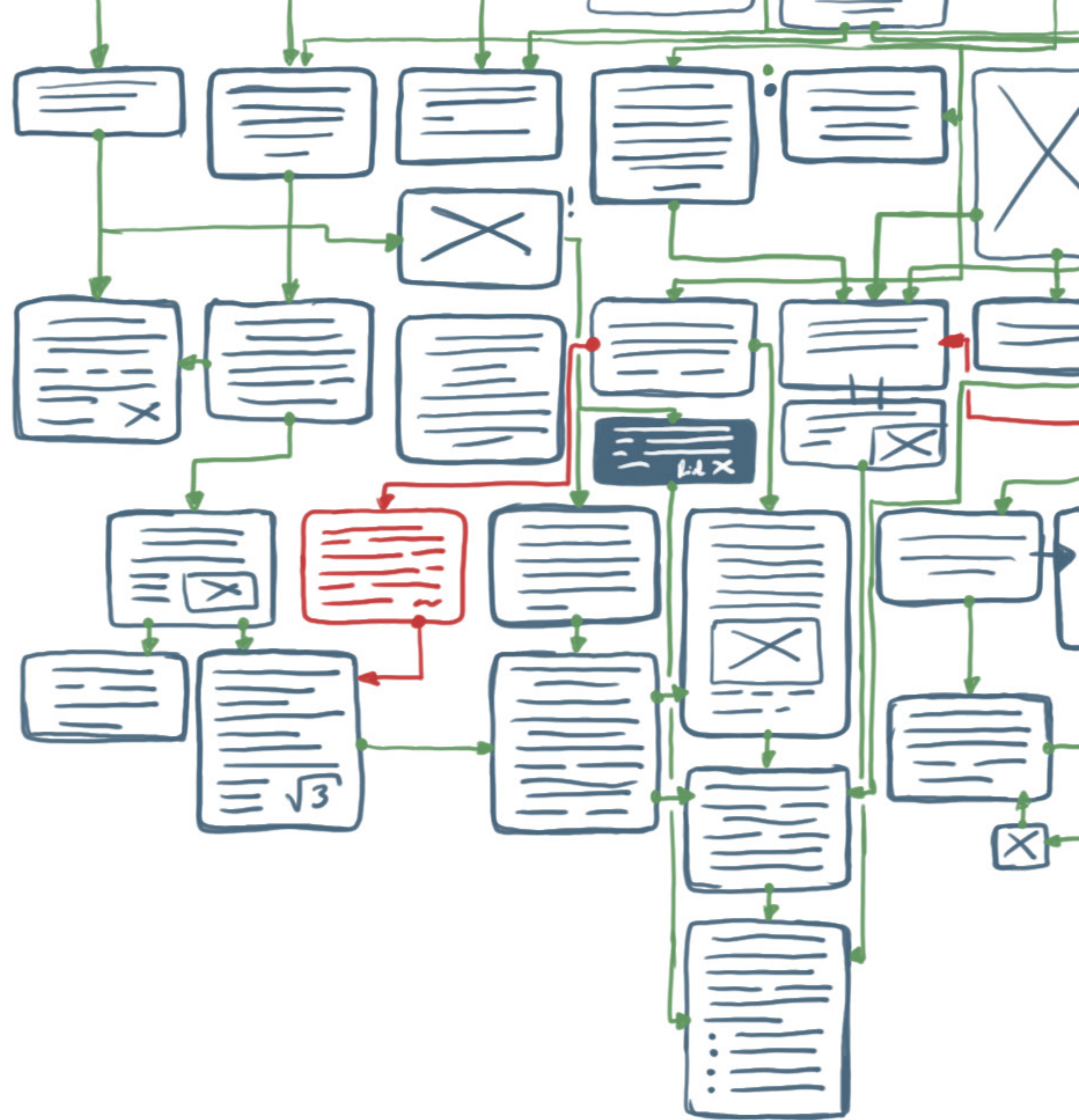
SYLLABUS ZAJĘĆ

Mapy argumentacji zostały przygotowane jako narzędzie z którego mogą samodzielnie korzystać osoby chcące rozszerzyć swoją wiedzę na tematy związane z rynkiem pracy.

Równie skutecznie mogą również być wykorzystywane jako narzędzie dydaktyczne podczas zajęć grupowych z uczniami, osobami poszukującymi pracy lub w ramach edukacji ustawicznej osób dorosłych, np. w ramach uniwersytetu III wieku.

W poniższej części przedstawione zostaną:

1. Najważniejsze informacje o tym czym są grafy oraz jaki z nich korzystać (Strona 92)
2. Warunki jakie musi spełniać trener korzystający z map, sylabusu lub scenariusza oraz jak wybrać odpowiednią formę zajęć / spotkania (Strona 93)
3. Scenariusze rozmów (Strona 94)
4. Sylabus zajęć (Strona 95)



PRZEBIEG SZKOLENIA:

Niniejszy projekt przygotowany został z zamysłem przedstawienia odbiorcom sprawdzonych informacji na temat rynku pracy. Coraz trudniej jest selekcjonować przydatną, sprawdzoną wiedzę od mitów, niesprawdzonych opinii i nierzetelnych porad. Wychodząc naprzeciw temu problemowi, przygotowaliśmy zestaw narzędzi (map) umożliwiających czerpanie wiedzy o wysokiej jakości. Informacje w nim zebrane pochodzą z wielu polskich oraz zagranicznych publikacji, raportów, konferencji, audycji radiowych oraz wywiadów z ekspertami. By zapewnić wysoką efektywność naszego rozwiązania podjęliśmy współpracę z naukowcami, uczniami, instytucjami edukacyjnymi, pracownikami i pracodawcami, w taki sposób by przez uwzględnienie kilku perspektyw najtrafniej zaplanować, stworzyć i dobrać treści do poszczególnych map.

Fundacja prowadzi działalność skupioną na zbieraniu i analizowaniu argumentacji, dlatego postanowiła w projekcie stworzyć narzędzie edukacyjne ułatwiające zrozumieć złożone zagadnienia związane z rynkiem pracy - mapy argumentacji.

Mapy argumentacyjne to forma zapisu informacji, w której poszczególne treści połączone są graficznie we wspólny zbiór argumentów. Takie przedstawianie połączeń przyczynowo-skutkowych umożliwia intuicyjne zrozumienie problemu i kontekstu, angażuje wyobraźnię, ułatwia skupienie i konceptualizację tematu. Przystawalność tekstu graficznego jest łatwiejsza i bardziej stymulująca niż tekstu pisanego w formie klasycznej. W zamierzeniu autorów pomóc one mają osadzić wiedzę w kontekście oraz zrozumieć najważniejsze tematy dot. m.in. zmian na rynku pracy, planowania kariery czy efektywnej nauki.

Mapy argumentacyjne przyczyniają się do szybszego przyswojenia treści. Jak wskazują badania, już samo korzystanie z grafów argumentacyjnych wzmacnia u odbiorców umiejętności krytycznego myślenia i interdyscyplinarnego łączenia wiedzy – umiejętności kluczowych na rynku pracy i określanych mianem kompetencji przyszłości. Użytkownicy samodzielnie tworzą w swoich

Dla ułatwienia czytania / poruszania się po grafie najważniejsze tezy zostały zaznaczone kolorem. Dzięki temu odbiorca nie czuł się zagubiony na starcie. Szczegółowy sposób czytania grafów znajduje się na następnej stronie.

Jako załącznik nr 1 został także przygotowany diagram kompetencji. Stanowi on reprezentację tego jakie kompetencje były cenione na rynku pracy w roku 2015 i jakie będą cenione wedle prognoz na rok 2020. W jego opisie znajdują się także

Mapy argumentacji mogą być na pierwszy rzut oka skomplikowane. Jednak gdy poznamy zasady rządzące tym systemem, będziemy w stanie swobodnie się po nim poruszać. Poniżej opisano pięć podstawowych zasad, które rządzą każdą mapą. Ilustracja po prawej stronie pokazuje konkretny przypadek, gdy dana zasada jest użyta. Ponadto znalazło się tu kilka podpunktów wyjaśniających ogólną ideę, która przyświeca tej formie prezentacji informacji.

1. Zielone linie to argumenty wspierające. Kontynuują oraz rozwijają daną myśl. Jest ich najwięcej.
2. Czerwone linie to argumenty negujące. Zaprzeczają one konkretnemu twierdzeniu.
3. Czasami dany argument wskazuje na bardzo wiele innych. Aby uprościć mapy, linia ta może się w pewnych punktach rozdzielać.
4. W niektórych przypadkach wiele argumentów wskazuje na tę samą informację. Aby uprościć schemat, łukowe połączenie wskazuje, że dana informacja dołącza się do biegu danej linii. Od tego momentu linia już nie może rozdzielić się na wiele innych, gdyż kontynuuje połączenie więcej niż jednego argumentu, chyba że obydwa trafiają w dwa różne miejsca.
5. Niektóre mapy są obszerne, dlatego zostały podzielone na więcej ekranów. W takim wypadku linie dochodzą do krawędzi ekranu i są kontynuowane na kolejnej stronie.
6. Zdarza się że mapa jest na tyle długa, iż argument z pierwszego ekranu łączy się innym na ekranie piątym. Wtedy prościej jest pokazać ten sam argument dwukrotnie niż ciągnąć linię przez cały dokument. Takie informacje oznaczane są literami i zawsze mają tę samą treść.



2. WARUNKI JAKIE MUSI SPEŁNIAĆ TRENER KORZYSTAJĄCY Z MAP, SYLABUSU LUB SCENARIUSZA ORAZ JAK WYBRAĆ ODPOWIEDNIĄ FORMĘ ZAJĘĆ / SPOTKANIA

Mapy zawarte w podręczniku stanowią narzędzia dydaktyczne jakie mogą być wykorzystywane do prowadzenia zajęć grupowych lub indywidualnych z użytkownikami. m.in. przez:

- doradców zawodowych
- szkoleniowców
- edukatorów

W grupie odbiorców znajdują się jednak większa ilość osób, które są związane z jedną z następujących grup:

1. Pracownicy instytucji rynku pracy
2. Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych (kształcenia ustawicznego)
3. Przedstawiciele pracodawców

Jeżeli chodzi o charakterystyka trenera to nie ma specjalnych wymagań co do korzystania z narzędzia. Jest to specyficzny sposób zapisu informacji, jednakże korzystając z instrukcji oraz dokonując samodzielnej analizy jednej z map można zrozumieć sposób w jaki działają. Nie jest wymagane aby trener posiadał wysoko rozwinięte umiejętności logiki, argumentacji czy krytycznego myślenia. Stosując się do scenariusza rozmów oraz przedstawionych w nich podowiadających pytań prowadzący sam takie umiejętności rozwijać będzie mógł wraz z grupą. Tym samym, korzystanie z map oraz / lub przeprowadzenie spotkania wymaga aby prowadzący spełniał co najmniej następujące warunki:

1. posiada doświadczenie w prowadzeniu szkoleń / warsztatów (przynajmniej 25 godzin szkoleniowych)
2. posiada rozwinięte umiejętności aktywnego słuchania, komunikacji interpersonalnej,
3. posiadania wiedzę na podstawowe tematy związane z rynkiem pracy.
4. ewentualnie posiada podstawowe umiejętność obsługi komputera oraz rzutnika (mapy można wyświetlać na komputerze lub wydrukować)

Przed spotkaniem:

1. należy zapoznać się z mapami z podręcznika oraz informacjami w nich zawartymi
2. należy wybrać jedną lub więcej map, które ma być przedmiotem spotkania / warsztatu. Temat powinien być dostosowany pod grupę docelową.
3. należy zastanowić się nad celem spotkania - czy chcemy bardziej przeprowadzić spotkanie dyskusyjne (wtedy sięgamy po scenariusz spotkań 1 lub 2) czy przeprowadzić warsztaty (wtedy sięgamy po sylabus szkoleniowy)

Zalecenia:

1. Mapy stanowią dosyć rozbudowane narzędzie dlatego na pierwszym spotkaniu powinno się raczej skorzystać tylko z jednej mapy.
2. Prowadzący przed spotkaniem powinien dobrze zapoznać się z treścią mapy.
3. Podręcznik został przygotowany jako PDF, można na nim nanosić własne komentarze. Prowadzący może podczas przygotowywania się robić na mapach własne zapiski, pytania, które następnie poruszy z uczestnikami.
4. Przed każdym spotkaniem należy zrobić wprowadzenie do tego czym są mapy oraz jak się z nich korzysta. Do tego celu można wyświetlić lub wydrukować użytkownikowi instrukcję ze strony nr 11 podręcznika lub strony nr 92 sylabusu.



3. SCENARIUSZE ROZMÓW

Przedstawione są dwa przykładowe metody prowadzenia zajęć, których części można adaptować do indywidualnych potrzeb grupy, aby pobudzać takie umiejętności jak: selekcja informacji, praca w szumie informacyjnym, planowanie własnego rozwoju, praca w zespole.

Zaproponowano następujące rodzaje scenariusze spotkań i odpowiadające im główne kompetencje:

1. Spotkanie dyskusyjne na podstawie map argumentacji – selekcja informacji i praca w szumie informacyjnym
2. Rozwijanie i tworzenie własnych map argumentacji – planowanie własnego rozwoju

Dodatkowo można skorzystać z bardziej rozbudowanego scenariusza zajęć jaki przedstawiono w kolejnym rozdziale (sylabus wraz z elementami ćwiczeniowymi).

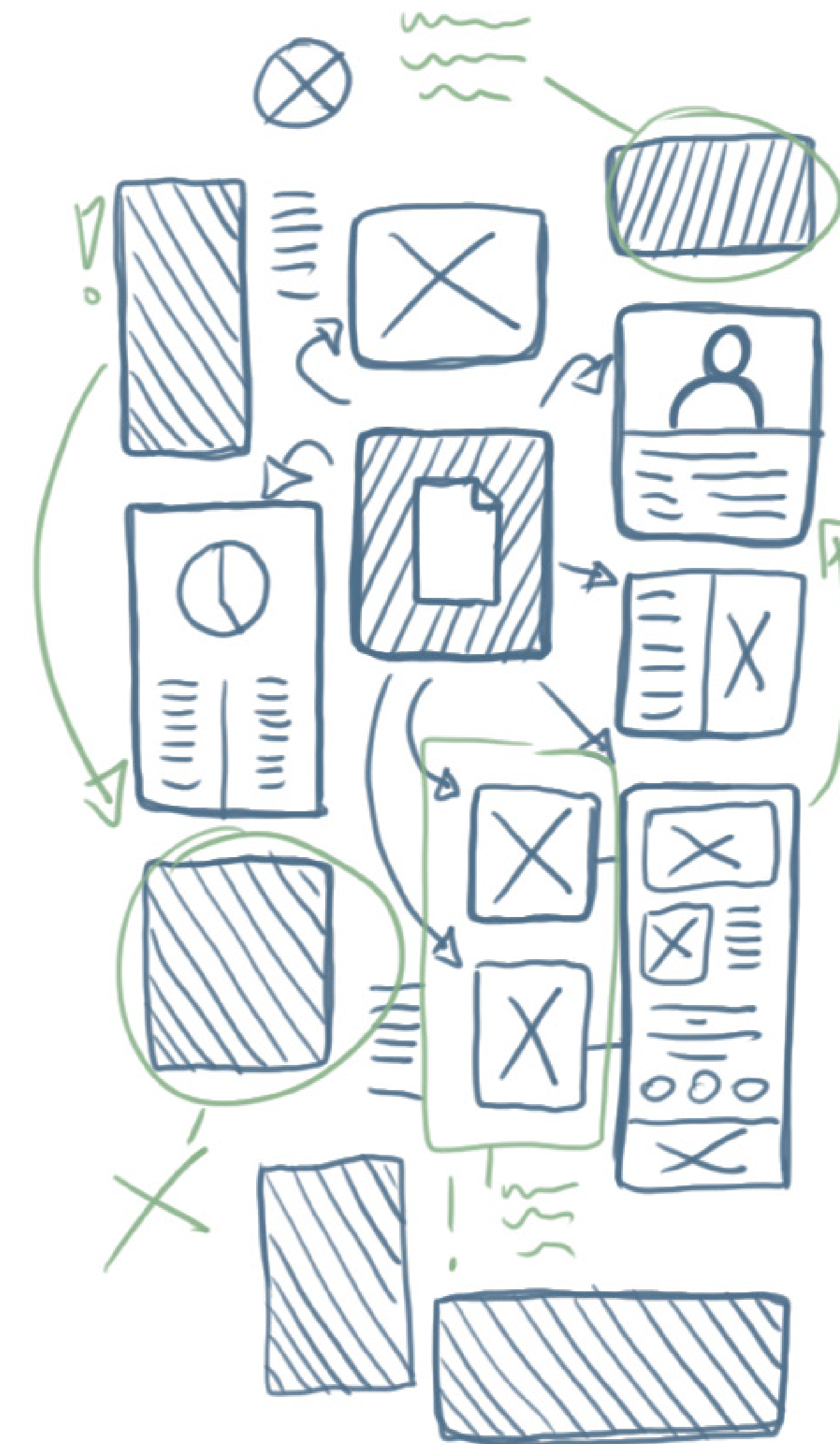
Mapy argumentacji stanowią dobry punkt wyjścia do prześledzenia rozmów wraz z innymi uczestnikami i potraktowanie ich jako punkt wyjścia do prowadzenia pogłębionych dyskusji.

Rolą prowadzącego jest moderowanie dyskusji, zadawanie odpowiednich pytań, stymulowanie uczestników do uzasadniania swoich odpowiedzi. Mapy mają charakter argumentacyjnego zapisu wielu dyskusji i każdy argument z osobna może być poddany dyskusji. Pytania ułatwiające prowadzenie dyskusji zostały zawarte w opisach scenariuszy spotkań w opisie poszczególnych segmentów.

Sugerowane jest aby dyskusję prowadzić w sposób niestandardowy i stymulujący uczestników do angażowania się w dyskusję (fishbowl) Sposób przeprowadzenie spotkania w taki sposób znajdują się poniżej:

1. Cztery do pięciu krzeseł są ułożone w wewnętrzny okrąg. W dalszej części nazywać je będziemy "akwarium". Pozostałe krzesła są ustawione w koncentrycznych kręgach na zewnątrz akwarium. Kilku uczestników wybiera się, aby wypełnić akwarium, podczas gdy reszta grupy siedzi na krzesłach poza akwarium. W otwartym akwarium jedno krzesło pozostaje puste. Prowadzący wprowadza temat, a uczestnicy zaczynają omawiać temat. Widzowie spoza akwarium słuchają dyskusji.

2. W otwartym akwarium każdy członek widowni może w dowolnym momencie zająć puste krzesło i dołączyć do akwarium. Kiedy to nastąpi, istniejący członek akwarium musi dobrowolnie opuścić akwarium i zwolnić krzesło. Dyskusja trwa nadal, a uczestnicy często wchodzą i wychodzą z akwarium. W zależności od tego, jak duża jest grupa może być wielu członków grupy, którzy spędzają trochę czasu w akwarium i biorą udział w dyskusji. Kiedy skończy się czas, akwarium jest zamknięte, a prowadzący podsumowuje dyskusję.



I. SPOTKANIE DYSKUSYJNE NA PODSTAWIE MAP

Czas trwania: 4 godziny (w tym przerwa 20 minut)

Uczestnicy: osoby poszukujące pracy

Problemy uczestników: trudność z wejściem na rynek pracy wynikająca z braku rozpoznania sytuacji rynkowej, nieznaności oczekiwań i priorytetów pracodawców, niedostrzegania tendencji na rynku, problemy z zadawaniem odpowiednich pytań i celowego zbierania informacji.

Założenia: osoby poszukujące pracy posiadają deficyty wiedzy na temat swojej pozycji i możliwości działania na zmieniającym się rynku pracy. Uczestnicy mają dostęp do dodatkowej wiedzy za pomocą Internetu, bibliotek, lub osób z którymi mogą porozmawiać. (Podczas ostatniego ćwiczenia, lub samodzielnie po zajęciach.)

Cele szkolenia: Zwiększyć zrozumienie swojej pozycji i możliwości działania na zmieniającym się rynku pracy poprzez umiejętność selekcji informacji w warunkach szumu informacyjnego.

Planowane efekty szkolenia: Po zakończeniu szkolenia uczestnik będzie potrafił samodzielnie czytać, analizować i rozwijać mapy argumentacyjne zawarte w podręczniku. Uczestnik uzyska wiedzę z zakresu swojej pozycji na rynku pracy, możliwości działania i rozwoju w zakresie planowania własnej kariery oraz nadchodzących zmian na rynku pracy.

Warunki szkolenia: Sala szkoleniowa dostosowana do liczby uczestników; kolorowe pisaki lub długopisy, po 3 dla każdego uczestnika; projektor; elektroniczna wersja podręcznika; ewentualnie wydrukowane mapy argumentacyjne w formie papierowej.

Przebieg szkolenia:

1) Segment 1 - Wspólna analiza map argumentacji (Czas trwania segmentu wynosi około 50 min.)

I. Każda z map argumentacji ma potencjał rozpoczęcia tematycznej dyskusji na jeden z tematów wybranych z podręcznika. Jednak to prowadzący powinien wybrać jedną z nich na podstawie wybadania potrzeb grupy. Sugero-

wane tematy do tego rodzaju zajęć to: „Rynek pracy w Polsce, Europie i na świecie.” „Trudności i wyzwania rynku pracy.” „Nadchodzące zmiany na rynku pracy.” „Wymagania pracodawców” „Współczesne modele ewaluacji pracy.” Te mapy są dobrym wprowadzeniem do tematyki współczesnego rynku pracy i zrozumienia podejścia pracodawców. Wybór mapy do dyskusji może być uczyniony dwojako.

II. Prowadzący wybiera temat spotkania samodzielnie, a następnie zbierana jest grupa, która już zainteresowana jest tym tematem i wie czego się spodziewać;

III. Drugą metodą wyboru mapy jest rozpoczęcie zajęć od moderowanej dyskusji przez prowadzącego, która ma na celu wyłonienie celu szkolenia i dobór odpowiedniej mapy.

IV. Dyskusję rozpoczyna seria pytań sondująca wiedzę i zainteresowania grupy. Pytania te zadaje się w oparciu o tytuły wyżej wymienionych map. Np. mapa „Wymagania pracodawców” pozwala zadać pytanie: Jak myślicie, jakie są wymagania współczesnych pracodawców? Jeśli grupa wykazuje chęć lub ożywienie w dyskusowaniu konkretnego problemu, jest to wskazówka do wyboru odpowiedniej mapy. Jeśli prowadzący dostrzeże, że grupa może posiadać specjalistyczne zainteresowania (np. nowoczesna edukacja powszechna) lub szczególne potrzeby (np. jest to grupa osób starszych), można zaproponować także mapę, która odpowiada tytułem na zdiagnozowane dopasowanie tematyczne, tutaj odpowiednio: „Sztuczna inteligencja a wyzwania współczesnej edukacji” i „Starzenie się społeczeństw a rynek pracy”.

V. Prowadzący razem z grupą ustala cel analizy w postaci pytania np. Czego chcielibyście się dowiedzieć z tego tematu? Albo w postaci pytania-polecenia: Jakie perspektywy jesteście w stanie znaleźć opisane w tej mapie?

VI. Następnie każdy ma 20 minut na zapoznanie się z mapą. Dla osób, które mają problemy z samodzielną analizą mapy, prowadzący samodzielnie wybiera na początek jeden lub kilka argumentów, które mogą służyć jako punkt wyjścia dyskusji - są nieoczywiste i nawiązują rozmowę z uczestnikiem, pytając go o opinię na temat wypowiedzianego zdania. (Czy myślisz, że tak jest? Dlaczego tak jest? Dlaczego nie? Jakie są konsekwencje tego zdania?).

VII. Prowadzący wtedy korzysta z mapy argumentów, jako scenariusza roz-

mowy, przechodząc odpowiednio strzałkami w stronę przesłanek, albo konkluzji i ponawiając pytanie o opinię. Rozmowa taka pozwala przełamać nieśmiałość użytkownika w stosunku do nowej formy zapisu wiedzy i pokazać, że stanowi to tak naprawdę zapis zwykłej rozmowy.

2) Segment 2 - Dyskusja na podstawie mapy. (Czas trwania segmentu wynosi około 50 min. Po tym czasie można zrobić przerwę 20 minut.)

I. Najlepiej jest prowadzić ją w taki sposób, że prezentuje się najpierw wszystkim uczestnikom wybraną mapę, w formie drukowanej lub elektronicznej. Taką mapę każdy analizuje samodzielnie, w celu odnalezienia informacji dla niego lub niej nowych, „dających do myślenia”, takich z którymi uczestnik się nie zgadza albo takich, które odnoszą się wprost do ich sytuacji życiowej.

II. Każdemu typowi informacji odpowiadać powinien inny kolor, aby pobudzić wyobraźnię i siłę zapamiętywania informacji wzrokowych. W przypadku kiedy argumentów jest dużo mamy do czynienia z wieloma perspektywami i wątkami, a więc symulowana jest sytuacja szumu informacyjnego.

III. Szczególnie dwie kwestie wpływają na skuteczne przeszukiwanie argumentacji na takiej mapie. Pierwsza z nich to cel pracy z mapami – zakreślenie odpowiednich argumentów, a druga to nawigacja po mapie – umiejętność jej czytania.

IV. Prowadzący podkreśla, że mapę argumentacji można czytać z której strony się chce i nie ma „jedynej słusznej metody”. Informacje zawarte na mapie ułożone są w sposób argumentacyjny, a więc „idąc” za kierunkiem zielonej strzałeczki dochodzimy do konkluzji (konsekwencji), a idąc w przeciwną stronę docieramy do przesłanek (przyczyn). W przypadku czerwonych strzałeczek, również mamy przesłanki i konkluzje, ale relacja jest podważająca, czyli przesłanka podważa wiarygodność konkluzji. Niebieskie strzałeczki służą do parafrazy – ujęcia problemu w inny sposób (z innej perspektywy).

V. Prowadzący powinien powiedzieć, że nie wszystkie przesłanki i konkluzje muszą być zaskakujące, niektóre wydawać się mogą wręcz banalne, ale dzięki ich zawarciu nie tylko uczymy się nowych koncepcji jak w mapach myśli, ale jednocześnie oceniamy prawdziwość informacji.

VI. Jest to bardzo ważne, ponieważ ocena prawdziwości argumentu jest kluczowa dla selekcji informacji.

VII. Warto też powiedzieć grupie, że im więcej pracuje się na mapach argumentacji, tym bardziej łatwiej zaczynają one tworzyć nowe schematy myślenia.

VIII. Rolą prowadzącego podczas analizy jest sprawdzanie czy każdy sobie radzi z ćwiczeniem, jeśli tak należy pochwalić uczestnika, jeżeli nie, nie należy krytykować a jedynie zadawać pytanie naprowadzające np. „Co myślisz o tym zdaniu?” „Którego koloru używasz do zaznaczania zdań, które dotyczą twojego życia?”

3) Segment 3 - Analiza ścieżki argumentów.

(Czas trwania segmentu wynosi około 50 min.)

I. Po indywidualnej analizie każdy uczestnik wymienia się spostrzeżeniami z grupą. Można także wymienić się informacjami zakreślonymi i zobaczyć, czy pokrywają się z tym, co zakreślili inni.

II. Prowadzący zachęca do prześledzenia drogi na mapie – przeczytanie ciągu argumentów pomiędzy informacjami nowymi, a interesującymi, albo odnoszącymi się do indywidualnej sytuacji.

III. Następuje zabawa w znalezienie „najkrótszej możliwej drogi” pomiędzy jednego i drugiego rodzaju zakreślonymi argumentami. Ścieżką nazywamy ciąg relacji reprezentowanych za pomocą strzałek między argumentami, dla odnalezienia ścieżki nie ma znaczenia w którą stronę strzałka jest skierowana.

IV. Takie ścieżki mają duży potencjał edukacyjny i aby go wydobyć użytkownicy proszeni są o opowiedzenie historii na podstawie „ścieżki” zdań. Może to być historia z życia, może to być abstrakcyjne omówienie tematu, w zależności od preferencji uczestnika.

V. Należy podkreślić, że podczas omawiania tej ścieżki, powinniśmy ignorować pozostałe treści, żeby skupić się na minimalnej ilości informacji. Można to zrobić za pomocą odznaczenia ścieżki innym kolorem, zakrywając pozostałe argumenty, albo przepisując je na kartkę papieru w formie ciągu argumentów.

VI. Następnie zwraca się uwagę na przesłanki wspierające i podważające oraz w podobny sposób ocenia się własne przemyślenia i doświadczenia.

VII. Kiedy temat zbacza z głównego tematu mapy, zwraca się uwagę na ciąg myślowy, który także może być reprezentowany grafem.

VIII. W razie zejścia na temat innej mapy można zapisać sobie początek pustego jeszcze grafu, symbolizującego nowy wątek do uzupełnienia.

IX. W tych wątkach w kolejnym ćwiczeniu uczestnicy będą poszukiwać nowych argumentów oraz innych informacji pogłębiających.

X. Na koniec dyskusji uczestnicy dzielą się nowymi spostrzeżeniami.

4) Segment 4 - Pogłębianie treści samodzielnie wyszukując informacje relewantne do wybranych zagadnień (Czas trwania segmentu wynosi około 50 min.)

I. Prowadzący powinien ocenić, czy analiza mapy wykazała potrzebę pogłębienia informacji o indywidualnej sytuacji uczestnika, rozwiania wątpliwości co do prawdziwości zaznaczonych stwierdzeń, poszerzenia zainteresowania, lub kombinacji powyższych.

II. Następnie prowadzący wraz z uczestnikami interpretuje zaznaczone fragmenty mapy.

III. Jeśli zakreślonych argumentów danego typu jest za mało zadaje pytania naprowadzające: czy wszystkie argumenty są zrozumiałe?, jakie pytania wydają Ci się bardziej adekwatne w Twojej sytuacji zawodowej? Gdzie mogą znaleźć takie informacje?

IV. Jeśli rozmieszczenie przestrzenne zakreślonych argumentów wskazuje na zagęszczenie niektórych tematów, pytania powinny dotyczyć tego: Jakie są wspólne cechy zaznaczonych zdań? Który argument, lub para argumentów jest według Ciebie najważniejsza spośród zaznaczonych?

V. Następnie użytkownicy dostają zadanie dopisać swoje przemyślenia w postaci graficznej. Polega to na narysowaniu zielonej strzałki i dopisaniu swojego zdania, swojej indywidualnej sytuacji, która nam przychodzi na myśl,

podważenia argumentu za pomocą czerwonej strzałki lub napisaniu zdania „po swojemu” tak jak się to rozumie, za pomocą niebieskiej strzałki. Strzałka zielona powinna wskazywać kierunek odpowiedzi na pytanie „dlaczego?” od przyczyn (zgody lub niezgody ze zdaniem) w stronę skutków (konkluzji).

VI. Najpierw więc powinno się napisać zdanie, następnie narysować linię, a na koniec, ustalić zwrot strzałki. Jeśli to zadanie jest za trudne.

VII. Zamiast argumentów, można podawać skojarzenia, pytania, lub dowolne inne przemyślenia, zamieniając mapę argumentacji na „mapę myśli”.

VIII. Prowadzący sugeruje taką zmianę w momencie, kiedy ktoś „utknął” i nie wie co dopisać, albo oceni, że to rozwiązanie bardziej pasuje do poziomu grupy.

IX. Uczestnicy mogą i są wręcz zachęceni do korzystania z dostępnych materiałów dodatkowych takich jak komputery z dostępem do Internetu, telefony, książki, a także pytanie prowadzącego lub innych uczestników grupy.

X. Jeśli materiałów jest mało, należy podzielić uczestników na grupy, gdzie każdy ma dostęp do jakichś zasobów.

XI. To zadanie może być też pozostawione uczestnikom w formie pracy domowej, wtedy należy upewnić się, że każdy ma wybrane zdania z mapy, do których będzie dopisywał swoje przemyślenia i zebrane informacje. Dzięki temu uczestnicy zostaną zmotywowani do precyzyjnego stawiania sobie pytań, nazywania ich oraz do celowego poszukiwania informacji.

Na koniec zajęć uczestnicy proszeni są o podsumowanie tego czego się nauczyli i jeśli przewidziane jest kolejne spotkanie, to wspólnie wybiera się kolejną mapę. Ten rodzaj szkolenia uzupełnia mapy argumentacji dając użytkownikom motywację do samodzielnego czytania map oraz do nadawania zewnętrznego i wewnętrznego celu (zadania) w szukaniu i selekcjonowaniu indywidualnie przydatnych informacji z mapy oraz innych źródeł. (Czas trwania podsumowania wynosi około 20 min.)

II. ROZWIJANIE I TWORZENIE WŁASNYCH MAP ARGUMENTACJI

Czas trwania: 4 godziny (w tym przerwa 20 minut)

Uczestnicy: osoby poszukujące pracy

Problemy uczestników: Brak zdolności do analizy i informacji potrzebnych do oceny indywidualnej pozycji na rynku pracy.

Założenia: osoby poszukujące pracy z reguły działają impulsywnie nie poświęcając czasu na głęboką racjonalną analizę własnych opcji.

Cele szkolenia: Umiejętność zaplanowania własnej kariery i oceny sytuacji na rynku pracy.

Planowane efekty szkolenia: Po zakończeniu szkolenia uczestnik będzie potrafił samodzielnie czytać, analizować i rozwijać mapy argumentacyjne zawarte w podręczniku. Uczestnik uzyska wiedzę z zakresu swojej pozycji na rynku pracy, możliwości działania i rozwoju w zakresie planowania własnej kariery oraz nadchodzących zmian na rynku pracy. Uczestnik nakreśli 3 scenariusze planowania własnej kariery.

Warunki szkolenia: Sala szkoleniowa dostosowana do liczby uczestników; kolorowe pisaki lub długopisy, po 3 dla każdego uczestnika; projektor; elektroniczna wersja podręcznika; ewentualnie wydrukowane mapy argumentacyjne w formie papierowej.

Przebieg szkolenia:

1) Segment 1 - Wprowadzenie do planowania kariery.

(Czas trwania segmentu wynosi około 50 min.)

I. Prowadzący wyjaśnia najpierw na czym polega czytanie grafu argumentacji. Prowadzący podkreśla, że mapę argumentacji można czytać z której strony się chce i nie ma „jedynnej słusznej metody”. Informacje zawarte na mapie ułożone są w sposób argumentacyjny, a więc „idąc” za kierunkiem zielonej strzałeczki dochodzimy do konkluzji (konsekwencji), a idąc w przeciwną

stronę docieramy do przesłanek (przyczyn). W przypadku czerwonych strzałeczek, również mamy przesłanki i konkluzje, ale relacja jest podważająca, czyli przesłanka podważa wiarygodność konkluzji. Niebieskie strzałeczki służą do parafrazy – ujęcia problemu w inny sposób (z innej perspektywy).

II. Prowadzący może narysować przykładową argumentację do prostej tezy na tablicy. Przykład: Prowadzący stawia tezę “Dobrze rozpocznę dzień pracy.”, do tego dodaje przesłanki: “Punktualnie przyjdę do pracy” oraz “Zaplanuję zadania na cały dzień”.

III. Od tych dwóch argumentów, prowadzący rysuje zielone strzałki w stronę pierwotnej tezy. Następnie może dodać do tezy o punktualności przesłankę podważającą (na czerwono) “autobus mi się spóźni”. Od argumentu o planowaniu, narysuje niebieską strzałkę, która symbolizuje parafrazę (inny sposób ujęcia tego samego), do nowego zdania “Wypiszę listę wszystkich zadań wraz z czasem ich trwania i oznaczeniem ważności”.

IV. Kiedy użytkownicy widzą zastosowanie wszystkich relacji, mogą proponować swoje argumenty, do dowolnych miejsc na tym grafie, tak, żeby sprawdzić, czy rozumieją ten sposób zapisu.

Do rozpoczęcia planowania kariery, tematycznie będą pasować w szczególności mapy: „Budowanie scenariuszy kariery i reguł decyzyjnych” „Wybór zawodu - reguły i metody decyzyjne, rola edukacji.”, „Powody do wyboru określonej ścieżki kariery.”, „Dobry start pracy”.

Prowadzący powinien zapoznać się uprzednio z tymi mapami, żeby wiedzieć, którym aspektem planowania i rozpoczynania kariery odpowiadają. Zapoznanie się z mapami przez uczestników jest dobrym punktem wyjścia do postawienia samodzielnej tezy wybranej przez uczestnika.

Ważne jest, żeby odbiorcy analizowali powyższe mapy z wyraźnym celem. Może to być: Dowiedz się jakie kroki wykonuje się w planowaniu kariery, albo: jakich błędów nie należy popełniać planując karierę.

Zaleca się pobieżne przejście wszystkich map i samodzielny wybór przez użytkownika, które informacje powinien przeanalizować dokładnie ze względu na własne potrzeby, sytuację życiową i zainteresowania, a następnie przystąpienie do dokładnego czytania.

Jeśli możliwości czasowe szkolenia temu odpowiadają segment ten może być prowadzony dogłębniej, tak jak jest to przedstawione w segmentach 1, 2 oraz 3 scenariusza nr 1.

2) **Segment 2 - Postawienie tezy.** (Czas trwania segmentu wynosi około 50 min. Po tym segmencie warto zrobić przerwę długości 20 min.)

I. Żeby umiejętnie zaplanować swoją karierę należy wiedzieć na jakie pytania należy szukać odpowiedzi, żeby te pytania były praktyczne, to znaczy odnosiły się do rzeczywistości, należy je sformułować tak jak pytanie badawcze – w postaci tezy.

II. Prowadzący powinien wyjaśnić uczestnikom cechy dobrze postawionej tezy. Pomocna tutaj jest zasada S.M.A.R.T. (akronim od ang. Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound, dosł. sprytny) Znaczący to, że teza musi być konkretna, mierzalna, osiągalna, istotna (osobiście) i mieć sprecyzowany czas. Tezy zapisywane są na dużych kartach papieru z wykorzystaniem kolorowych pisaków.

III. Początkowo uczestnik może stawiać dość ogólne tezy np. „Chcę znaleźć pracę” W takim wypadku należy zadawać pytania konkretyzujące, tak jakby detektyw zbierał informacje o jakimś zjawisku: kto? co? gdzie? kiedy? jak? z kim? ile? dlaczego? dlaczego nie?

IV. Prawidłowa teza może wyglądać w taki sposób: Po ukończeniu kursu piekarskiego, w przeciągu miesiąca dostanę pracę jako piekarz w krakowskiej piekarni „Świeża Bułeczka”.

V. W takiej drodze zapisujemy pierwotnie postawioną tezę ogólną i rysujemy do niej strzałeczki z pytaniami konkretyzującymi wypowiedź. W ten sposób uczestnik wizualnie postrzega konkretne przeformułowanie ogólnego celu. Korzystając z mapy „Budowanie scenariuszy kariery i reguł decyzyjnych”, w której opisane są metody tworzenia scenariuszy alternatywnych, należy następnie postawić dwie kolejne tezy dotyczące naszej kariery, tak aby stworzyć scenariusz A – nasz pierwszorzędny cel zawodowy, scenariusz B – alternatywny cel dla scenariusza A, który wciąż nas satysfakcjonuje. oraz scenariusz Z – plan „awaryjny” jest to plan zapasowy, na wszelki wypadek.

VI. W ten sposób ćwiczenie zostanie zakończone postawieniem trzech kon-

kretnych tez, które odpowiadają potrzebom scenariuszom zawodowym. Prowadzący przez cały czas powinien sprawdzać czy uczestnicy nie mają jakichś trudności z formułowaniem tez i zadawać im pytania pomocnicze.

VII. Wątpliwości uczestników co do poprawności tezy należy wyjaśniać na korzyść „rozumiałości”, żeby to sprawdzić wystarczy zapytać innych uczestników szkolenia o opinię i sugestie.

3) Segment 3 - Rysowanie własnej mapy argumentacji.

(Czas trwania segmentu: 60 minut)

I. Na początku prowadzący tłumaczy jak, w postaci graficznej, rozbijać będziemy tezę główną na tezy pomocnicze – innymi słowy jakie inne rzeczy muszą mieć miejsce, albo nie mogą mieć miejsca, aby teza główna – nasz plan kariery się ziszcili

II. O tezach pomocniczych należy myśleć tak samo jak o tezie głównej, czyli też powinna być konkretna (wedle metody S.M.A.R.T) też powinna być zrozumiała. Różnica jest taka, że teza pomocnicza dotyczy mniejszego aspektu rzeczywistości.

III. W ten sposób tezy pomocnicze tworzą przesłanki – czyli argumenty o tym co powinno zostać spełnione (zielona strzałka) i co nie może się zdarzyć (czerwona strzałka), aby teza się urzeczywistniła.

IV. Tezy można też zapisywać innymi słowami, żeby zobaczyć je w inny sposób (wtedy rysujemy niebieską strzałkę).

V. Tezy pomocnicze mogą mieć także swoje tezy pomocnicze, te z kolei swoje itd. Np. żeby zostać piekarzem, muszę ukończyć kurs. Żeby ukończyć kurs, muszę zdać egzamin. Żeby zdać egzamin, muszę się codziennie uczyć.

VI. Strzałki wychodzące od przesłanek powinny wskazywać na tezę bardziej „główną” i na tą której dotyczą bezpośrednio, czyli na swoją konkluzję.

VII. W gruncie rzeczy, nie ma nic złego jeśli ktoś zapisuje strzałki w odwrotną stronę, czyli od tez ogólnych do bardziej konkretnych, ale ważne jest, żeby robić to systematycznie, w ten sam sposób na całej mapie.

VIII. Najpierw więc powinno się napisać zdanie, następnie narysować linię, a na koniec, ustalić zwrot strzałki.

IX. Jeśli to zadanie jest za trudne np. Zamiast argumentów, można podawać skojarzenia, pytania, lub dowolne inne przemyślenia, zamieniając mapę argumentacji na „mapę myśli”.

X. Prowadzący sugeruje taką zmianę w momencie, kiedy ktoś „utknął” i nie wie co dopisać, albo oceni, że to rozwiązanie bardziej pasuje do poziomu grupy.

Aby to zadanie nabrało bardziej krytycznego wymiaru, należy podzielić grupę w pary, gdzie jedna osoba jest „mapującym” a druga „argumentującym”.

1) Osoba argumentująca podaje tezy i dyktuje osobie piszącej gdzie ma je zapisać i jak połączyć je strzałkami. Może się w tym posługiwać mapami z podręcznika, korzysta z Internetu, dostępnych pod ręką materiałów, a nawet przepisywać istniejące fragmenty grafu. Celem tej osoby jest rozbicie tezy głównej na tak małą ilość tez pomocniczych, że obraz układa się w spójny, wieloaspektowy plan działania.

2) Osoba mapująca ma za zadanie odzwierciedlenie argumentów przedstawianych jeden po drugim przez argumentującego oraz pomagać w ich pogłębianiu. Każdy argument analizowany jest osobno przez obu uczestników i zapisywany w odpowiednim miejscu. W ten sposób, można pomóc osobom, które nie radzą sobie samodzielnie z rysowaniem mapy. Osoba mapująca trenuje formułowanie tez S.M.A.R.T. oraz stawiania pytań.

Prowadzący chodzi po sali i pomaga formułować tezy. Zadaje pytania, które naprowadzają osoby argumentujące do szukania informacji w podręczniku i integrowania ich z własnymi treściami. Może też dawać dodatkowe sugestie do planu po zapoznaniu się z treścią ww. map np. Prośba o włączenie do rysowania mapy sposobów oceny, czy w pewnych odstępach czasu plan jest wypełniany, czy nie.

Prowadzący powinien zwracać uwagę na to, czy mapujący wykonują tylko polecenia argumentującego, czy samodzielnie zadają pytania pomocnicze. W pierwszej sytuacji należy przypomnieć o pytaniach konkretyzujących (kto? co? gdzie? kiedy? jak? z kim? ile? dlaczego? dlaczego nie?) albo poradzić, żeby pilnowały jakiegoś konkretnego aspektu planu np. zapisywania terminów. Po zapisaniu ilości około 20-30 argumentów mapa jest zakończona i następuje zamiana ról mapującego i argumentującego. (Rysowanie map trwa łącznie ok. 80 min.)

4) Segment 4 - Prezentacja efektów prac. (Czas podsumowania 20 min.)

I. Mapy argumentacji, lub mapy myśli przedstawiane są grupie przez osoby, której plan dotyczy.

II. Osoba ta powinna wyciągnąć wnioski jakie wynikają z takiej mapy, może skomentować formę zapisu i powiedzieć czego dzięki temu się nauczyła.

III. Prowadzący wyjaśnia, że grupa może zadawać pytania w celu rozjaśnienia zapisu, albo pogłębienia niektórych aspektów, ale niedozwolone jest krytykowanie planu zawodowego.

Na koniec zajęć uczestnicy proszeni są o podsumowanie tego czego się nauczyli i jeśli przewidziane jest kolejne spotkanie, to wspólnie wybiera się kolejną mapę. Ten rodzaj szkolenia uzupełnia mapy argumentacji dając użytkownikom motywację do samodzielnego czytania map oraz do nadawania zewnętrznego i wewnętrznego celu (zadania) w szukaniu i selekcjonowaniu indywidualnie przydatnych informacji z mapy oraz innych źródeł. (Czas trwania podsumowania wynosi około 20 min.)

4. SZKOLENIE Z ĆWICZENIAMI I PRACA Z MAPAMI

Czas trwania: 2 x 4 godziny (szkolenie dwudniowe) lub 1 x 8 godziny (szkolenie jednodniowe)

Uczestnicy: osoby poszukujące pracy, osoby z niepełnosprawnościami

Problemy uczestników: trudność z wejściem na rynek pracy wynikająca z niedoborów kompetencji miękkich, brak wyróżniających się (rzadko występujących wśród kandydatów, brak doświadczenia zawodowego, który przejawia się m.in. brakiem referencji i innych dowodów na potencjalną przydatność dla przyszłego pracodawcy

Założenia: osoby poszukujące pracy posiadają deficyty kompetencji oraz charakteryzują je schematy myślowe, które można zniwelować w czasie dobrze zaprojektowanych i przeprowadzonych warsztatów

Cele szkolenia:

- Zwiększyć zdolność do bycia zatrudnionym
- Usunąć lub osłabić bariery mentalne i negatywne schematy myślowe

Planowane efekty szkolenia: Po zakończeniu szkolenia uczestnik będzie potrafił samodzielnie czytać, analizować i rozwijać mapy argumentacyjne zawarte w podręczniku. Uczestnik uzyska wiedzę z zakresu swojej pozycji na rynku pracy, możliwości działania i rozwoju w zakresie planowania własnej kariery oraz nadchodzących zmian na rynku pracy. Uczestnik zwiększy kompetencje dotyczące pracy w zespole oraz pracy w szumie informacyjnym, zniweluje wpływ negatywnych schematów myślowych w planowaniu własnej kariery.

Warunki szkolenia: Sala szkoleniowa dostosowana do liczby uczestników; kolorowe pisaki lub długopisy, po 3 dla każdego uczestnika; blok rysunkowy lub czyste kartki w liczbie co najmniej dwukrotnie większej od liczby uczestników szkolenia; projektor; elektroniczna wersja podręcznika; ewentualnie wydrukowane mapy argumentacyjne w formie papierowej.

WYKORZYSTYWANE METODY:

1) Studium przypadku osoby poszukującej pracy – stworzona zostanie persona na bazie informacji pochodzących z branży rekrutacyjnej. Powstanie inwentarz cech i zachowań kandydatów o przyjęcie do pracy, które w opinii pracodawców dyskwalifikują lub znacząco obniżają szanse na przyjęcie do pracy. Do pracy wykorzystana będą mapy argumentacji: Inwentarz będzie dotyczył nie tylko zachowana w czasie rozmowy kwalifikacyjne, ale przede wszystkim cv kandydata. Uczestnicy warsztatu będą uczestniczyli w grze metodą dramy, w której fikcyjna postać (persona) przemieszcza się po rynku pracy. Persona taka jest konstruowana wspólnie przez prowadzącego i uczestników na podstawie omówionych wcześniej negatywnych cech. Należy podierać się treściami mapy “wymagania pracodawców” Persona będzie „aplikowała” o pracę a jej kandydatura będzie odrzucana. Następnie uczestnicy będą odgrywali rolę pracodawców, z którymi będzie przeprowadzany wywiad (post mortem). „Pracodawcy” będą ujawniali przyczyny nie przyjęcia do pracy. Dzięki takiej formie nastąpi pewna de-personalizacja procesu uczenia się. Uczestnicy będą uczyli się na błędach lecz jednocześnie nie będą omawiane ich słabe strony co zapewni przyjazną dla uczenia się atmosferę. Następnie dla persony zostanie udzielona szansa przekwalifikowania się. Na podstawie “diagramu kompetencji” oraz analizy wybranych map argumentacji, grupa odgrywa scenariusz skutecznego przekwalifikowania i ponownej rozmowy kwalifikacyjnej zakończonej sukcesem. (2 h).

2) Studium przypadku osób przekwalifikujących się. Przed rozpoczęciem ćwiczenia prowadzący powinien poprosić uczestników o wypisanie kroków jakie ich zdaniem powinni podjąć, gdyby rozważali zmianę pracy / przekwalifikowanie się. Oprócz samych kroków powinni oni uzasadnić swoje wybory. Prowadzący powinien zadać pytania ukierunkowujące uczestników tj. dlaczego ten krok wybrali jako pierwszy? dlaczego to działanie uznają za ważne? czy przyjęta przez nich strategia wynika z subiektywnych przekonań czy na czymś się wzorują? Następnie uczestnicy powinni zapoznać się z zapiskami/refleksjami dwóch osób które podjęły decyzję o zmianie pracy i związanym z tym przekwalifikowaniem się. Następnie prowadzący powinien poprosić o ponowne zapoznanie się z mapą “Budowanie scenariuszy karier i reguł decyzyjnych”, przeanalizowanie wcześniejszych wypowiedzi i wprowadzenie ew. poprawek. Kolejno wspólnie w grupie powinna zostać przeprowadzona dyskusja z omówieniem zadania i wniosków uczestników. (1h)

Sytuacja 1 - Ola

Wszystko zaczęło się od określenia jakie są moje atuty, kwalifikacje i co chcę robić w życiu. Spotkanie z profesjonalistą otworzyło przede mną możliwości, których wcześniej nie dostrzegałam. Robiąc ćwiczenia odkrywałam siebie na nowo i była to bardzo ciekawa podróż w głąb siebie. Kontakt z doradcą zawodowym był dla mnie momentem rozprawienia się z mrzonkami na temat mojej kariery, określenia czy to, co „zawsze było moim marzeniem” jest nim nadal, a jeżeli tak, to co zrobiłam robię i co będę robić w celu jego realizacji.

Proces wyboru nowego zawodu okazał się wypadkową wielu czynników. “To połączenie moich osobistych predyspozycji, posiadanych zasobów (wiedza, finanse), celów zawodowych, realiów rynku i marzeń” - relacjonuje Ola. Ponieważ miała tylko kilka tygodni na podjęcie decyzji, wybrała scenariusz, który mogła zrealizować od razu. Zaczęła być bardzo aktywna na biznesowych portalach społecznościowych. Chodziła na spotkania biznesowe i seminaria, aby nawiązać nowe kontakty. Dużo czytała, dokształcała się. Po kilku miesiącach jej starania przyniosły wymierny efekt - oprócz współpracy z jedną z największych firm badań rynku w Polsce jako ankieter (później jako osoba dedykowana do kontroli jakości pracy ankieterów) nawiązała współpracę z drugą, mniejszą firmą badań rynku, gdzie zajęła się koordynacją projektów. Korzystając z elastycznych form zatrudnienia łączyła pracę ze zdobywaniem kwalifikacji potrzebnych w nowej branży.

“Nie wszystkie projekty, w które się angażowałam, okazały się sukcesem. Nie ostudziło to jednak mojego zapału.”- podkreśla Ola,“Cierpliwość to kolejna pożądana cecha, którą należy się wykazać - efektów nie zobaczymy z dnia na dzień. Motywacja, słowo klucz, aby każdego dnia dopingować się do wysiłku. Błędy się zdarzają, ale błędów nie popełniają tylko ci, którzy nic nie robią”.

Sytuacja 2 - Piotr

Piotra przed zmianą branży powstrzymywały strach, brak strategii i nieświadomość swojej wartości zawodowej. Pracował jako Account Manager w Poczcie Polskiej, marząc o karierze w handlu elektronicznym. Przepaść między pocztą a e-commerce jest duża, co nie oznacza, że przeskok jest niemożliwy. W pozyskaniu nowej pracy pomógł mu doradca zawodowy.

Piotr przeszedł przez 3 etapy zmiany branży. Pierwszym z nich było uświadomienie sobie swojej zawodowej wartości. Okazało się, że Piotr ma wiele zalet kluczo

wych dla kariery w e-handlu: rozumie handel i rządzące nim procesy, pozyskiwał już dużych klientów, negocjował z nimi. Ponadto, jest zmotywowany, ma metodyczne i analityczne podejście do pracy, identyfikuje potrzeby klienta, potrafi zaproponować mu adekwatne rozwiązania... Wyszło na to, że przestraszony Piotrek to kompetentny gość!

Drugim etapem było opracowanie realnego obrazu rynku pracy i możliwych kroków - ten etap weryfikuje myślenie życzeniowe kandydata i pokazuje realne opcje dostępne na rynku. W przypadku Piotra, nie można było wykluczyć możliwości, że przekwalifikowanie będzie dwuetapowe. To znaczyło, że najpierw musiałby zdobywać doświadczenie w mniejszej firmie prowadzącej również sprzedaż tradycyjną, aby móc powoli przejmować w niej projekty elektroniczne. Musiał opracować realną mapę rynku i uzasadnić ekonomicznie swoje możliwości - dogłębna, racjonalna analiza jest fundamentem solidnej strategii.

Mając wiedzę na temat swoich mocnych stron, przygotowane dokumenty (każdy pisany z myślą o konkretnym pracodawcy) oraz wiedząc jakie kroki będą najbardziej efektywne, Piotr zaczął przeczesywać rynek według wskazówek opracowanych z doradcą.

W ciągu kilku tygodni rozpoczął pracę dla małej firmy pocztowej. Powierzono mu część zadań e-commerce. Wykorzystuje swoją znajomość rynku pocztowego, pozyskuje klientów i jednocześnie zyskuje doświadczenie w pozyskiwaniu klientów przez internet.

3) **Studium przypadku - przykłady wykorzystywania przez os. z niepełnosprawnościami swoich dysfunkcji jako atuty na rynku pracy.** Uczestnicy powinni zapoznać się z przykładem opisującym firmę Discovering Hands oraz historią Wandy. Następnie uczestnicy powinni zostać podzieleni w grupy (2 lub 3 osobowe) i wspólnie zastanowić się nad innymi przykładami zawodów, gdzie os. z niepełnosprawnościami mogą radzić sobie równie dobrze. Uczestnicy podczas prac powinni korzystać z mapy "Niestandardowi pracownicy na nowym rynku pracy". W razie problemów z wskazaniem zawodów uczestnicy powinni skupić się na umiejętnościach, jakie posiadać mogą os. z niepełnosprawnościami. Po pracy w grupie prowadzący powinien przeprowadzić wspólną dyskusję z omówieniem pomysłów uczestników. Następnie pod dyskusję powinien zostać poddany temat stereotypów dot. osób z niepełnosprawnościami oraz ich obecności na rynku pracy.

Sytuacja 1 - Firma Discovering Hands

Ashoka, Międzynarodowe Stowarzyszenie Innowatorów Społecznych, jest organizacją, która wyszukuje i zrzesza ludzi, którzy wprowadzają nowe, niekonwencjonalne rozwiązania problemów społecznych. Co roku wybiera się około 100 osób z całego świata, wyróżniających się szczególną przedsiębiorczością, których nazywa się "innowatorami dla dobra ogółu".

Dr Frank Hoffmann, członek Ashoki, niewątpliwie jest takim innowatorem. Lecząc od lat kobiety chore na raka piersi, wpadł na pomysł, by w profilaktyce wykorzystać nadzwyczajne zdolności osób niewidomych. Obdarzonych wyjątkowo wyczułonym dotykem, a dzięki temu mogących wyczuć w piersi nawet bardzo małe guzy, których z reguły nie jest w stanie zidentyfikować podczas rutynowego badania lekarz ginekolog. W tym wypadku umiejętności „niepełnosprawnych” okazują się talentem ratującym życie.

Nie tylko w Niemczech, gdzie pracuje Hoffmann, koszt wczesnego diagnozowania nowotworów piersi - jednej z najczęstszych przyczyn śmierci kobiet - jest ogromny. Co roku 60 tys. niemieckich kobiet jest diagnozowanych pozytywnie. W Polsce 50 proc. nowotworów piersi jest wykrywanych w stadium, które nie pozwala już na wyleczenie. Z tego powodu umiera u nas ponad 5 tys. kobiet.

Hoffmann w 2006 r. założył firmę Discovering Hands, która szkoli i zatrudnia niewidomych do badań. Jednocześnie sprawił, że wczesna diagnoza raka piersi jest skuteczniejsza i tańsza. Celem przedsięwzięcia było jednocześnie stworzenie miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami wzroku, które mają niewiele możliwości zatrudnienia, a w tym przypadku ich umiejętności są de facto unikalne. Niewidomi podczas badania posługują się specjalną taśmą oznakowaną pismem Braille'a, dzięki której zaznaczają niepokojące zmiany.

Sytuacja 2 - Wanda

Jako mała dziewczynka Wanda Diaz Merced uwielbiała patrzeć na gwiazdy z jej domu w Gurabo w Puerto Rico. Obecnie jest astronomem w biurze astronomicznym Międzynarodowej Unii Astronomicznej ds. Rozwoju w Kapsztadzie (RPA). Ale Wanda nie może już widzieć gwiazd. Straciła wzrok jako młoda osoba (w wieku 21 lat) z powodu problemów związanych z cukrzycą.

Dopóki nie oślepta, Wanda używała wykresów i wykresów, by badać kosmiczne zjawiska, takie jak rozbłyśki gamma. Są to bardzo wysokoenergetyczne eksplozje w odległych galaktykach. Wykresy i wykresy, których używała, opierały się na liczbach. Pewnego dnia przyszło jej do głowy, że nie musi widzieć tych liczb, żeby zagłębić się w dane, które posiadali. Mogła po prostu wyrazić liczby jako dźwięki.

Współpracując z innymi badaczami ze Stanów Zjednoczonych i Szkocji, Wanda opracowała nowy sposób badania przestrzeni kosmicznej. Nazywa się to sonifikacją. Komputer konwertuje dane z kosmosu na dźwięki. Punkty danych stają się tonami o różnych wysokościach, częstotliwościach i objętościach. Dla niewprawnego ucha te dźwięki mogą brzmieć jak zwykle kliknięcia, dźwięki, czy muzyka. Ale dla Wandy są to dane, które może zinterpretować.

Sonifikacja pozwala Wandzie na prowadzenie badań z wykorzystaniem zaawansowanej fizyki.. Ale jej technologia może również pomóc innym w jej dziedzinie. „Lepiej widzisz rzeczy, kiedy używasz dźwięku” - argumentuje. W astronomii pewne wydarzenia zdarzają się w bardzo krótkim czasie. Dźwięk może pomóc badaczom wykryć te zdarzenia lub może pomóc w zminimalizowaniu wizualnego „szumu”, który może utrudnić rozróżnienie szczegółów. Dźwięk, jak twierdzi, może pomóc w zapewnieniu, że ważne dane nie zostaną utracone w tym hałasie. Ta technika pomogła Wandzie wykryć zmiany w świetle gwiazd zmiennych. Są to słońca, których jasność zmienia się w skali czasu od sekund do lat. Nawet słabe zmiany w świetle mogą czasami być bardzo ważne, zauważa. Komputerowe przetwarzanie danych satelitarnych może spowodować, że drobne zmiany będą trudne do wykrycia. Dźwięk, jak mówi, może zwiększyć twoją wrażliwość na subtelne zdarzenia.

Utrata wzroku była wielką przeszkodą. Ale patrząc wstecz, Wanda mówi teraz: „główną barierą był mój umysł”. Na szczęście miała dobrych mentorów - ludzi, którzy ją trenowali i pomogli jej awansować. „Nigdy się nie poddawaj”, mówi teraz uczniom. - Nawet jeśli nie uzyskałeś ocen, których oczekiwałeś w tym roku, liczy się tylko twoja determinacja. Proszę nigdy nie porzucaj swoich marzeń!,,

4) **Studium przypadku - zmiany zatrudnienia w firmach.** Uczestnikom zostanie zaprezentowana wypowiedź Douglasa K. Gates'a - szefa działu sektora przemysłu wytwórczego KPMG. Po zapoznaniu się z tekstem uczestnicy powinni zostać podzieleni na grupy 3-osobowe i korzystając z map "Nadchodzące zmiany na rynku pracy" oraz "sztuczna inteligencja w przedsiębiorstwach" ich zadaniem będzie próba wcielenia się w zarząd firmy z branży przemysłowej (motoryzacyjnej) i zatrudniającej ok

2000 osób. Prowadzący szkolenie powinien każdej z grup przygotować odmienny zestaw danych charakteryzujących (produkowane samochody, wyniki finansowe, struktura zatrudnienia). Celem ćwiczenia będzie przygotowanie przez uczestników planów na dalszy rozwój firmy z uwzględnieniem nadchodzących na rynku pracy zmiian.

Wypowiedź D.K.Gates

Kiedy technologia zagroziła zastąpieniem wykwalifikowanych robotników podczas pierwszej rewolucji przemysłowej, rzemieślnicy powstali przeciwko maszynom. Ale luddyci (jak nazywano zwolennikami ruchu) nie byli wewnątrznie przeciwni technice. To, czego naprawdę chcieli, to bezpieczeństwo pracy.

Podobnie jak wykwalifikowani robotnicy pierwszej rewolucji przemysłowej, dzisiejsi robotnicy fabryczni i pracownicy zaplecza widzą że roboty oraz boty, dzięki sztucznej inteligencji. zaczynają wykonywać zadania, którymi kiedyś tylko zarządzali ludzie. Słyszą oni (pracownicy) o fabryce przyszłości i zastanawiają się, jaką rolę odegrają w nowym modelu operacyjnym. Nikt jeszcze nie niszczy maszyn, ale problem jest namacalny, nie tylko na halach produkcyjnych.

Obawy w dziale HR i przy stole wykonawczym wiodących firm są nie mniej namacalne. Kierownictwo zdaje sobie sprawę, że przyjęcie koncepcji przemysłu 4.0 będzie wymagać nowego podejścia w zakresie wykorzystywania umiejętności pracowników, rekrutacji i szkoleń. Rozumieją, że aby osiągnąć rzeczywiste i trwałe ulepszenia wydajności, potrzebują swoich inicjatyw w przemyśle 4.0. Rozumieją, że tradycyjne możliwości produkcyjne będą musiały zostać rozszerzone (i ostatecznie zastąpione) o nowe umiejętności i wymagania, takie jak automatyzacja, programowanie, dane i analizy, sztuczna inteligencja, integracja systemów i tworzenie oprogramowania. I zdają sobie sprawę, że przemysł 4.0 pozwoli im stworzyć nowe modele operacyjne, które z kolei będą wymagać dodatkowych zmian dla ich organizacji i pracowników.

Wyzwanie jest znaczące. Liderzy HR będą musieli zidentyfikować nowe umiejętności i zdolności, które będą realistycznie potrzebne w przyszłości. Przede wszystkim należy zadbać o obecnych pracowników chcących i zdolnych do podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania. Nowe talenty będą musiały zostać przyciągnięte, zachowane i zintegrowane z biznesem. Nowe sposoby pracy będą musiały zostać opracowane i sformalizowane. I przez cały firmę będzie musiała nadal działać, ale równie ważne będzie ciągłe rozwijanie..

Nic dziwnego, że kierownictwo firm zмага się z opracowaniem realistycznego i praktycznego planu prowadzenia tej transformacji w ciągu najbliższych lat. Nie wielu chce się ruszać zbyt szybko (np. z tego powodu, że entuzjazm na przemysł 4.0 może nie sprostać rzeczywistości), ale nikt nie chce zostać pozostawiony w tyle - zarówno technologicznie, komercyjnie lub w wyścigu o talenty.

Okazuje się przy tym że chociaż najwyższe kierownictwo z pewnością zrozumiało znaczenie przemysłu 4.0, niewielu wierzy, że ich poszczególni pracownicy w pełni rozumieją, w jaki sposób ich wkład przyczynić się może do sukcesu organizacji. Konieczna będzie lepsza komunikacja, edukacja i szkolenia. Niektórzy z liderów w badaniach które prowadziliśmy sugerowali, że przemysł 4.0 może być potencjalnym czynnikiem wyróżniającym konkurencję, pomagając w pozycjonowaniu swojej firmy jako „fajnego” miejsca pracy - zaawansowanego technologicznie, opartego na danych i wysoce innowacyjnego - w celu przyciągnięcia nowych talentów (szczególnie Millennials) do sektora przemysłowego. Problem polegać będzie na zachęcaniu starszych pracowników do tego, aby również byli fajni.

Ruch luddyczny pierwszej rewolucji przemysłowej ostatecznie zniknął, gdy pracownicy zaczęli lepiej rozumieć i dostosowywać się do otaczającej ich technologii. Ale w tej przemysłowej rewolucji producenci nie mają luksusu czasu. Zwycięzcy będą tymi, którzy rozpoczynają dziś planowanie przejścia.

5) Gra edukacyjna „Hollywódzki zespół”. Uczestnicy będą zarządzali fikcyjnymi zespołami (na planszy). Każdy z zespołów będzie miał zadania, lidera oraz kompetencje. Moderator co jakiś czas będzie dostarczał zespołom informacje związane z przebiegiem pracy (np. jeden z członków zespołu odchodzi do konkurencji, konflikt pomiędzy członkami zespołu uniemożliwia komunikację, klient zgłasza zastrzeżenia do efektów pracy częściowej) itp. (2 h).

Gra jest przewidziana dla 3-5 zespołów uczestników. Każdy zespół liczy 3-4 osób.

ETAP 1, Prezentacja zasad gry – orientacja; 10-15 minut.

Prowadzący szkolenie (P) przedstawia zasady gry i jej cele, odpowiada na pytania uczestników, następuje podział na zespoły.

Rozpoczynamy grę „Hollywood”. Będziecie zaraz pracować w zespołach. Najpierw podzielcie się/ja was podzielę na zespoły. P ustala skład zespołów lub zespoły same się wylaniają. Każdy zespół pracuje nad realizacją filmu. Do zrealizowania filmu potrzebne są zasoby takie, jak pieniądze na zakup rekwizytów, wynajem

miejsca, wynagrodzenia dla aktorów i ekipy. Ja, jako P będę wam, co jakiś czas przekazywał informacje z planu filmu, a wy musicie na nie reagować. Zarządzanie budżetem filmu. W czasie realizacji waszego filmu zdarzają się co jakiś czas nieprzewidziane sytuacje. Musicie tak zarządzać budżetem, aby walczenie ze skutkami różnych niespodziewanych zdarzeń było jak najmniej kosztowne. Jeśli będziecie podejmować właściwe decyzje, będziecie tracić mniej pieniędzy z budżetu, a jak niewłaściwe: więcej. Im mniej stracie pieniędzy z puli 1 mln dolarów tym lepiej. Wygrywa ten zespół, który w budżecie filmu z początkowego miliona dolarów straci jak najmniej. Czasami będzie szansa na odrobienie strat i zaoszczędzenie wydatków planowanych.

Niektóre decyzje podejmować będzie lider waszego zespołu. Liderów zaraz wyłonimy. Niektóre decyzje będą podejmowane wspólnie (jednogłośnie – wtedy musicie się zgodzić na decyzje albo przez głosowanie: wtedy lider ma 1/2 wagi głosu a reszta zespołu podzielone po równo 51%. Decyduje większość głosów. Np. zespół 4 osobowy ma rozkład wag głosów: 49% + 17%+17%+17%. Wystarczy, że lider przekona jednego członka zespołu i ma przewagę. Albo wszyscy członkowie zespołu mają przewagę nad liderem (51 :49).

A teraz czas na wyłonienie lidera.

Kto chce być liderem?

1. Jeśli jest jeden kandydat to on/ona zostaje liderem.
2. Jeśli więcej, robimy tajne głosowanie w zespole pod nadzorem P. Każdy może oddać dwa głosy ale nie na siebie. Może oddać po jednym głosem na dwie osoby lub dwa głosy na jedną. Jeśli i to nie skutkuje wyłonieniem, robimy losowanie spośród osób z największą liczbą punktów exequo w danym zespole.

[Elementy wyboru lidera mogą być bardzo ważnym doświadczeniem edukacyjnym]. Każdy zespół otrzymuje planszę (papier w wymiarach 2 x A0)

ETAP 2, Gra decyzyjna

Na tym etapie zespoły otrzymują informacje o problemach, jakie pojawiają się przy realizacji filmu. Po otrzymaniu informacji o konkretnym problemie zespół zastanawia się przez 1-5 minut nad konkretnym rozwiązaniem. Każde rozwiązanie musi być ocenione. Ocena wysoka = mała strata lub brak straty w budżecie. Złe rozwiązanie = duża strata. Prowadzący posiada klucz do ocenienia wyników.

Zadanie 1:

Wybór miejsca kręcenia filmu. Zespoły mają za zadanie ustalić, gdzie będzie kręcony film. Mają do dyspozycji następujące warianty.

- Kręcimy film w Paryżu
- Kręcimy film wśród kamienic poznańskich, które mają udawać ulice Paryża.
- Robimy symulację komputerową ulic paryskich.

Kręcenie filmu w Paryżu: z powodu wysokich kosztów przekroczyliśmy budżet i z rezerwy musimy pokryć 30 tys. dolarów (koszty wyjazdu do Paryża i symulacji komputerowej na początku miały być takie same).

Kręcimy film w Poznaniu: decyzja optymalna. Nasz budżet nie ucierpiał.

Symulacja komputerowa: okazało się, że nie wszystkie efekty można przedstawić komputerowo. Ekipa musi jechać do Paryża aby nakręcić 2 dni zdjęciowe. Strata 50 tys. dolarów (koszty wyjazdu do Paryża i symulacji komputerowej na początku miały być takie same).

Zadanie 2:

Aktor grający główną rolę padł ofiarą skandalu obyczajowego. Trzeba jakoś temu zaradzić. Macie trzy możliwości:

- Poszukujecie sobowtóra.
- Kontynuujecie zdjęcia z tym samym aktorem.
- Zmieniacie scenariusz i wycinacie sceny z aktorem.

Jeśli wybraliście pkt. 1 nie stracie nic.

Jeśli wybierzecie pkt. 2 musicie zapłacić agencji reklamowej za dodatkową promocję filmu pomimo negatywnych recenzji związanych ze skandalem. Koszt 300 tys. dolarów.

Jeśli wybierzecie pkt. 3 kosztuje to was 10 tys. dolarów ale masz gwarantowane zabezpieczenie przed negatywnymi skutkami skandalu.

Zadanie 3:

Jeden z aktorów otrzymuje propozycję zagrania w wysoko budżetowym filmie w innej wytwórni filmowej. Oferta jest 10 razy wyższa niż jego honorarium w waszym filmie. Musicie przekonać go do pozostania w waszej ekipie filmowej- jak sprawić aby nie przyjął konkurencyjnej oferty?

- Płacicie mu wyższą stawkę która go zadowoli i problem jest szybko rozwiązany- koszt 500 tys. dolarów.
- Zmieniacie scenariusz filmu i usuwacie jego postać - koszt 10 tys. dolarów.
- Nie zmieniacie scenariusza filmu ale zatrudniacie innego aktora i musicie nagrać ponownie wszystkie sceny z nowym aktorem,- koszt 50 tys. dolarów.

Zadanie 4:

Jeden z aktorów zrezygnował z grania w filmie. Co robicie?

- Prowadzicie twarde negocjacje. Aktor płaci wam karę umowną 30 tys. dolarów.
- Trudno- po co konfliktować się ze wszystkimi. Nic więcej nie robicie.
- Prowadzicie w przyjacielskiej atmosferze delikatne rozmowy aby przekonać aktora aby nie zrezygnował. Z negocjacji nic nie wynika. Aktorowi udało się zrezygnować z pracy bez konsekwencji finansowych. Traciecie szanse na wyegzekwowanie kary finansowej od aktora.

Zadanie 5:

Pożar na planie. Spłonęły dwie kamery cyfrowe. Co robicie?

- Szybko kontaktujecie się z firmą ubezpieczeniową aby otrzymać odszkodowanie. Firma ubezpieczeniowa zwleka 2 tygodnie z wypłatą. Otrzymujecie wreszcie odszkodowanie ale traciecie z powodu opóźnienia produkcji filmu 50 tys. dolarów.
- Kupujecie nowe kamery następnego dnia za 60 tys. dolarów. Firma ubezpieczeniowa zwraca wam po 2 tygodniach tylko 50 tys. dolarów. Wasza strata to 10 tys. dolarów.
- Rezygnujecie z realizacji filmu. Traciecie milion dolarów - koniec gry.

Zadanie 6:

Firma cateringowa dostarczyła tort w którym były bakterie salmonelli. Cała ekipa jest chora.

- Koncentrujecie się na jak najszybszym powrocie do zdrowia kluczowych osób. Do tego czasu czekacie i zawieszacie prace nad filmem. Straciliście 50 tys. dolarów.
- Próbujecie zatrudnić firmę i zastępstwa tam gdzie to możliwe. Zatrudnienie zastępców i firm zewnętrznych kosztuje was dodatkowo 15 tys. dolarów, ale straty wynikające z opóźnienia filmu wynoszą tylko 15 tys. dolarów. Czyli razem ta decyzja kosztuje 30 tys. dolarów.
- Rezygnujecie z realizacji filmu. Traciecie milion dolarów- koniec gry.

Zadanie 7:

Na planie filmu pojawia się demonstracja osób oburzonych tematem filmu. Protestujący mogą zablokować plan filmowy. Co robicie?

- Wzywacie Policję i czekacie na usunięcie protestujących. Koszt opóźnienia 10 tys. dolarów.
- Wdajecie się w bojkot z protestującymi. Media mówią o tym wydarzeniu. Ekipa filmowa musi zapłacić odszkodowanie 10 tys. dolarów dla pobitych protestujących. Jednak jest to bezpłatna reklama filmu jeszcze przed jego wejściem do kin więc zyskujecie 50 tys. dolarów.
- Negocjujecie z protestującymi, ale 5-dniowe negocjacje nic nie dają. Wzywacie Policję i czekacie na usunięcie protestujących. Koszt opóźnienia 50 tys. dolarów.

Zadanie 8:

Reżyser pokłócił się ze scenarzystą. Obrażony reżyser nie chce przyjść na plan dzisiaj. Co robicie?

- Reżyser traci pracę. Szukacie nowego reżysera. Koszt 200 tys. dolarów.
- Wysyłacie do domu reżysera negocjatora. Reżyser wraca na plan następnego dnia. Koszt 5 tys. dolarów.
- Nic nie robicie czekacie aż reżyser ochłonie. Reżyser rzeczywiście wraca na plan po 4 dniach. Koszt 15 tys. dolarów.

Zadanie 9:

Jeden z aktorów złamał nogę. Może poruszać się, ale ma nogę w gipsie.

- Zatrudniacie nowego aktora. Trzeba zmienić scenariusz i nakręcić nowe sceny. Koszt 150 tys. dolarów.
- Zawieszacie produkcję filmu do czasu, gdy zostanie zdjęty gips z nogi aktora. Koszt 100 tys. dolarów.
- Zmieniacie scenariusz filmu tak, aby główna postać rzeczywiście miała złamaną nogę w niektórych scenach filmu. Koszt 5 tys. dolarów.

Zadanie 10:

W dniu dzisiejszym planowane były zdjęcia w plenerze. W scenariuszu miał być to słoneczny dzień, ale na dworze pada deszcz. Co robicie?

- Czekacie aż się wypogodzi. Rzeczywiście wypogodziło się ale dopiero po 3 dniach. Koszt opóźnienia 20 tys. dolarów.
- Zmieniacie harmonogram kręcenia zdjęć. Dzisiaj kręcicie sceny w pomieszczeniach zamkniętych. Koszt 1 tys. dolarów.
- Budujecie w plenerze specjalny dach osłaniający aktorów przed deszczem oraz tworzycie sztuczną scenografię i oświetlenie udające słoneczny dzień i kręcicie film pomimo deszczu. Koszt 50 tys. dolarów.

Podsumowanie

Osoba prowadząca zajęcia powinna zachęcać zespoły do dyskusowania nad różnymi opcjami. Najważniejsze jest uruchomienie procesów myślowych i przeżycia procesu podejmowania decyzji, lepszego poznania siebie. Członkowie zespołów w czasie wykonywanych zadań powinni doskonalić swoje umiejętności perswazji oraz pracy zespołowej. Zarządzanie finansami, które jest elementem gry, także pomaga rozwijaniu kompetencji potrzebnych na rynku pracy, ponieważ ułatwia zrozumienie istoty budżetowania oraz działania w warunkach ograniczonych zasobów. Omawia się wartość pracy w zespole oraz planowania. Uczestnicy dostają do refleksji zadanie przemyślenia planu swojego rozwoju w kontekście kariery i reguł decyzyjnych dla konkretnych scenariuszy - odesłanie do map "Budowanie scenariuszy kariery i reguł decyzyjnych", "Wybór zawodu - reguły i metody decyzyjne, rola edukacji" oraz "Współczesne modele ewaluacji pracy" Uczestnicy zapoznają się z mapami samodzielnie, w domu.

Ćwiczenie rozwijające umiejętność pracy zespołowej

Należy podzielić grupę na dwuosobowe zespoły. Jedna osoba z każdej pary siada tyłem do partnera. Jedna osoba ma przed oczami rysunek a druga ma za zadanie odtworzyć go (narysować samodzielnie) wyłącznie na podstawie ustnego opisu i instrukcji drugiej osoby. Na przykład na rysunku może znajdować się kot na drzewie. Nie wolno dawać instrukcji w rodzaju „narysuj kota na drzewie”. Zamiast tego należy używać innych przymiotników i wskazówek. Po 10 minutach rysowanie obie osoby w parze oglądają narysowany rysunek.

Następnie osoba rysująca powinna powiedzieć, dlaczego na rysunku pojawiły się odchylenia „od normy”, czyli wyjaśnić z czego wynikają niedoskonałości rysunku. Dzięki tej rozmowie uczestnicy poznają istotę problemów komunikacyjnych między ludźmi oraz znaczenie precyzyjnego wystawiania się. Ćwiczenia ma więc dwa wymiary: w ramach pierwszego uczestnicy uczą się poprawnej komunikacji. W drugiej fazie rozmawiają o przyczynach, analizują je i dokonują refleksji nad własnym działaniem. W trzeciej fazie ćwiczenia następuje zamiana ról w parach. W zawartej fazie ponownie następuje ocena rysunku. Ponadto (w stosunku do fazy drugiej) uczestnicy analizują, jaki wpływ rozmowa w czasie fazy drugiej, poprawiła jakoś rysunku rysowanego w trakcie fazy trzeciej.

6) Kojarzenie faktów, selekcja informacji, uczenie się przez całe życie. Zespołom zostaje przedstawiona sylwetka fikcyjnej osoby starszej lub niepełnosprawnej. Osoba taka miała doświadczenie zawodowe, lecz straciła pracę w wyniku redukcji etatów spowodowanej zautomatyzowaniem jej stanowiska. Poprzednia praca polegała na wykonywaniu rutynowych czynności. Np. praca w rachunkowości na niższym szczeblu, a w wyniku wprowadzenia nowego programu, który automatycznie wykonuje te czynności, jej umiejętności przestały być potrzebne. Zespoły mają wcielić się w rolę doradców zawodowych dla takiej osoby, która przychodzi do nich jako klient i mają wyjaśnić jej dlaczego klienta spotkała taka sytuacja, wykazując się zrozumieniem trendów oraz przedstawić dla niej plan przekwalifikowania się i uzyskania nowej pracy. Celem ćwiczenia jest doskonalenie umiejętności kojarzenia faktów, selekcji informacji oraz krytycznego myślenia i dostrzeżenia potrzeby uczenia się przez całe życie. Im więcej szczegółów oraz różnych aspektów, które należy wziąć pod uwagę zawierać będzie scenariusz rozwoju, uwzględniając ograniczenia związane z wiekiem lub niepełnosprawnością oraz pozycją zawodową takiej osoby, tym lepiej sobie poradził zespół. Zespoły zaczynają analizując mapę argumentacji "Niestandardowi

pracownicy na nowym rynku pracy", a następnie samodzielnie przeszukują podręcznik, dowolnie przeszukując mapy argumentacji, w poszukiwaniu informacji istotnych dla stworzenia scenariusza przekwalifikowania zawodowego osoby starszej/niepełnosprawnej. Zadanie to zmusza uczestników do selekcji informacji w sytuacji dużej ilości materiału (szum informacyjny). Żeby to zadanie ułatwić P. zwraca uwagę na strukturę grafu i zauważenie związków przyczynowo-skutkowych reprezentowanych w postaci linii i pozwalających na szybką selekcję istotnych informacji wybierając jedynie ważne dla zadania "ścieżki" na mapie. Na koniec zadania zespoły prezentują opisane scenariusze w roli doradcy zawodowego, który udziela porady klientowi. Porada powinna być empatyczna, uwzględniająca atuty osoby klienta, ale też realistyczna i podparta informacjami z map argumentacji. W rolę klienta wciela się P. który może zadawać tylko jedno pytanie pogłębiające: "Dlaczego?" Podczas zadania można korzystać z map argumentacji, aby to wyjaśnić. Dzięki temu, uczestnicy potrafią uzasadnić przedstawiony scenariusz i utrwalić sobie przyczyny omawianych zjawisk. (2h).

7) Trening kreatywności (1h). Zadania stymulujące kreatywność indywidualną (praca samodzielna) – uczestnicy otrzymują feedback na temat ich zdolności kreatywnych.

Praca indywidualna: na osobnych kartkach uczestnicy spisują rzeczy, nie wolno korzystać ze smartfonów ani rozmawiać.

Po 5 minutach P zbiera kartki z wynikami i ocenia wyniki.

Zadanie 4.1. : Jakie potraficie wymienić białe rzeczy do jedzenia – produkty spożywcze, to co ludzie konsumują (napoje warzywa, pokarmy pochodzenia roślinnego i zwierzęcego itp.) – 5 minut na zastanowienie i spisanie pomysłów.

Zadanie 4.2. : Jakie potraficie znaleźć zastosowania dla jednej cegły? Co można z nią/z niej zrobić? Jak można ją wykorzystać? – 5 minut na zastanowienie i spisanie pomysłów.

Zadanie 4.3. : Narysujcie samolot, nie musicie się spieszyć, ma to być duży samolot pasażerski, taki, jakie lądują na lotniska i jakie widzicie w telewizji. – 5 minut na zastanowienie i narysowanie. P koniecznie musi obserwować uczestników - liczy się czas, w którym uczestnik zaprzestanie rysowania, pracy nad pomysłem, im dłużej rysuje - tym lepiej.

Kryteria oceny 4.1 i 4.2:

- a) Liczba pomysłów
- b) Liczba kategorii, np. warzywa, mięsa, nabiał = 3 kategorie.
- c) Oryginalność – szukamy pomysłów, których nikt inny nie miał – jedynych w grupie.
- d) Elaboracja – jak precyzyjny jest opis, szczególnie w 4.2.

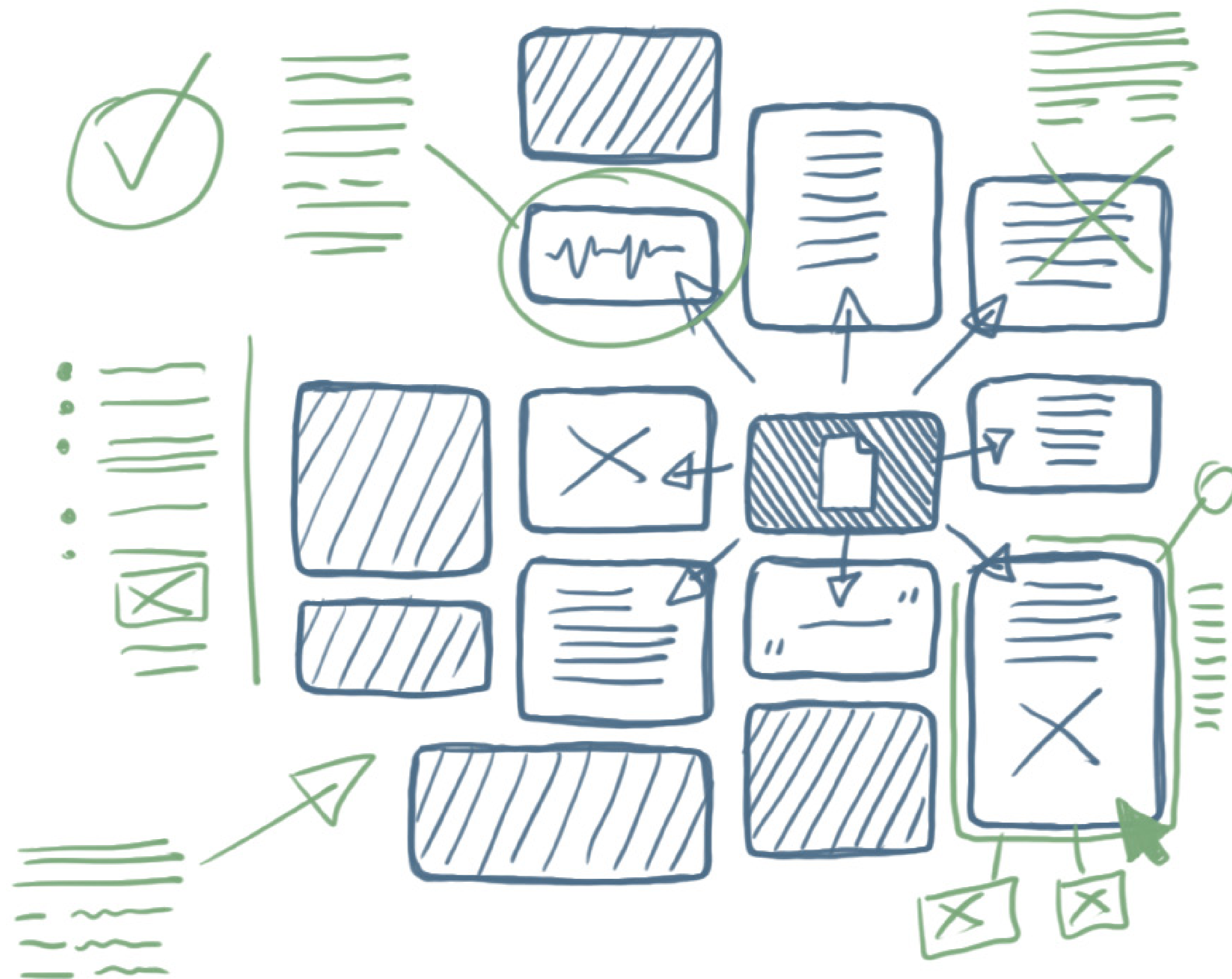
Zadanie 4.4.: Opowiedz o tym, jak coś stworzyłeś. Uczestnicy opowiadają o swoich dokonaniach, uczą się werbalizować i zwiększają samoświadomość potencjału twórczego własnego i innych. Odkrywają swoją domenę kreatywności. – 5-10 minut na zastanowienie się, a potem na forum grupy każdy mówi 30 sekund.

Kryteria oceny 4.3:

- a) Liczba szczegółów uwzględnionych w obrazie.
- b) Konkurs piękności – estetyka, głosują uczestnicy.
- c) Czas pracy – jeśli ktoś „walczył do ostatniej sekundy” to dobrze, jeśli ktoś coś nabazgrał w minutę i przestał – to źle (premature closure). Korekty na rysunku, modyfikacje – dobrze świadczą o chęci zrobienia dobrego dzieła.

Kryteria oceny 4.4: brak negatywnej, każdy kto mówi wygrywa.

8) Podsumowanie warsztatów. Metodą moderowanej dyskusji, lub (opcjonalnie) “akwarium” (fishbowl). “Akwarium” polega na ustawieniu krzeseł w dwa koncentryczne kręgi wewnętrzny i zewnętrzny. Wewnętrzny posiada mniejszą ilość krzeseł (max 5) i siedząc na jednym z nich można swobodnie się wypowiadać. Siedząc na krzesłach z kręgu zewnętrznego, jedynie można się przysłuchiwać. Zasadą dyskusji jest to, że w kręgu wewnętrznym zawsze jedno krzesło musi pozostać puste. Na to krzesło w dowolnym momencie może usiąść osoba z kręgu zewnętrznego i wtedy jedna z osób z wewnątrz musi dobrowolnie przesiąść się do kręgu zewnętrznego. W ten sposób stymuluje się dyskusje w grupie i zapewnia się, że nie następuje “przekrzykiwanie się” albo wyłączenie niektórych uczestników rozmowy. Dyskusja jest moderowana przez P, który podkreśla rolę umiejętności krytycznego myślenia, kojarzenia faktów, argumentacji, interdyscyplinarności, selekcji informacji, pracy w szumie informacyjnym, uczenia się przez całe życie, planowania własnego rozwoju, pracy w zespole, rozumienia trendów i technologii. Zaznacza, że te umiejętności trzeba ustawicznie trenować samodzielnie wskazuje na to jak pogłębić uzyskaną wiedzę i umiejętności na własną rękę, za pomocą czytania map argumentacji (1h). Każdy uczestnik warsztatów otrzyma list referencyjny dla potencjalnego pracodawcy opisujący jego silne strony.

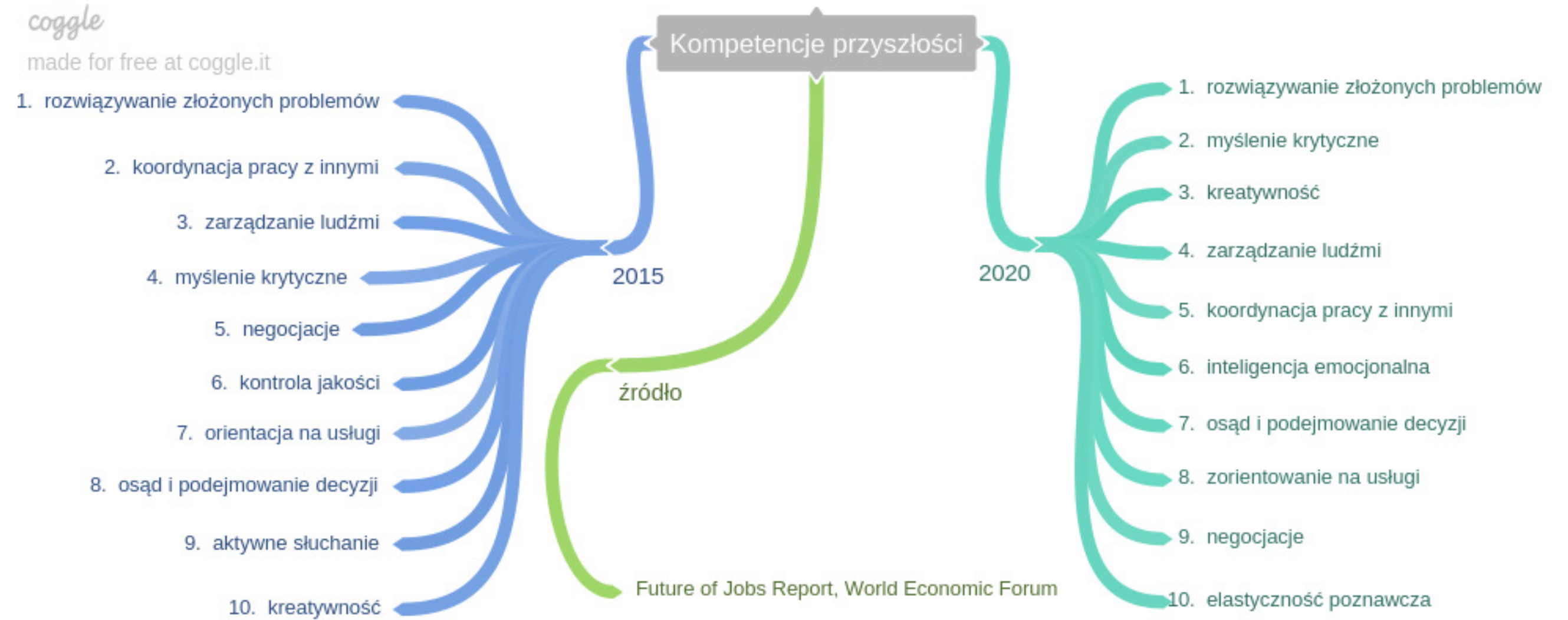


ZAŁĄCZNIK 1

DIAGRAM KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI

- PORÓWNANIE LAT 2015 I PROGNOZY NA ROK 2020:

Diagram kompetencji przyszłości jest reprezentacją tego jakie kompetencje były cenione na rynku pracy w roku 2015 i jakie będą cenione wedle prognoz na rok 2020. Diagram może służyć jako ściągawka dla trenera oraz dla kursantów, żeby nie trzeba było wynajdywać z dużych map najważniejszych kompetencji przy rozwiązywaniu zadań. Np. "Studium przypadku osoby poszukującej pracy." Z drugiej strony diagram może posłużyć jako punkt wyjścia do dyskusji argumentacyjnej o tym, dlaczego takie kompetencje są akurat najbardziej cenione oraz dlaczego następuje taka zmiana w roku 2020 w stosunku do roku 2015. Argumenty na poparcie tez formułowanych przez uczestników można znaleźć w mapach argumentacji z podręcznika. Uczestnicy zachęceni są do rysowania dalszych połączeń przekształcając diagram w mapę argumentacji lub mapę myśli.



PODZIĘKOWANIA

Dokument, który oddaliśmy w Twoje ręce powstał dzięki niesamowitej pracy bardzo wielu świetnych osób. Nie sposób podziękować każdej z nich, chcielibyśmy jednak wymienić te, które w sposób bezsprzeczny przyczyniły się do jego powstania.

Justyna Figas-Skrzypulec, Bartosz Biskup, Agnieszka Proszewska, Radosław Mączkowski, Adam Kubiak, Jakub Palm, Kasia Sokołowska, Michalina Czerkawska, Marcin Woźniak, Urszula Lisowska, Szymon Osmola.





DZIĘKUJEMY!

WWW.OPTIMUMPARETO.PL
FB.COM/OPTIMUMPARETO

default conflict

umiejętności zbudowania
nowych nawyków przydają się
w każdym miejscu pracy

default inference

position to know

posiadanie oszczędności jest przydatne, ponieważ daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na ryzyko związane z zmianą pracy

trudno j
w danej
spróbow
szczyzna
dążenien
stać się j